

LES CONGÉS PAYÉS

EN DROIT COMPARÉ

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le samedi 3 juin 1939, à 14 heures

PAR

Etienne DAVID

Président : M. J. HAMEL.

<i>Suffragants</i>	{	MM LESCURE, PLASSARD.	}	<i>Professeurs</i>
--------------------	---	--------------------------	---	--------------------

PARIS

LIBRAIRIE ARTHUR ROUSSEAU

ROUSSEAU & C^e, Editeurs

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13 (v^e)

1939

LES CONGÉS PAYÉS
EN DROIT COMPARÉ

**La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.**

LES CONGÉS PAYÉS

EN DROIT COMPARÉ

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le samedi 3 juin 1939, à 14 heures

PAR

Etienne DAVID

Président : M. J. HAMEL.

Suffragants { MM. LESCURE,
PLASSARD. } *Professeurs*

PARIS

LIBRAIRIE ARTHUR ROUSSEAU

ROUSSEAU & C^{ie}, Editeurs

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13 (v^o)

1939



BIBLIOGRAPHIE

FRANCE :

ROBERT (Paul). — *Les congés payés (Etude juridique)*, Société d'études et d'informations économiques, 282 Boulev. Saint-Germain (juin 1937).

Dalloz : *Recueil hebdomadaire*.

Dalloz *périodique et pratique*.

Sirey, *Recueil*.

Gazette du Palais.

BELGIQUE :

HAURION (Paul). — *La durée du travail industriel et commercial et les congés annuels payés*.

BIBLIOGRAPHIE INTERNATIONALE 1

Constitution et règlements de l'organisation internationale du Travail, Genève, octobre 1930.

Conférence internationale du travail.

Rapports gris 19^e session, Genève, 1935.

Rapport bleu, Genève, 1936.

Rapports supplémentaires II et V, 20^e session, Genève, 1936-1936.

Comptes rendus des délibérations des 19^e et 20^e sessions de la Conférence internationale du Travail.

Comptes rendus des Commissions des congés payés desdites conférences.

Bulletin officiel du Bureau international du Travail, 31 août 1936.

Recueil international de jurisprudence du travail, 1934-1939.

Séries législatives 1920-1939.

Les informations sociales.

L'année sociale (résumé des informations sociales).

INTRODUCTION

Trois intérêts sont en présence : patronal, ouvrier, gouvernemental.

Nous examinerons dans ce travail la mesure dans laquelle les solutions données aux problèmes que posent les congés payés tiennent compte de ces différents intérêts.

Dans cette introduction, nous mettrons en relief l'intérêt que peut présenter l'étude des congés payés envisagée sous l'angle du droit comparé.

Il nous a paru tout à fait intéressant, à une époque d'intenses transformations économiques, de suivre en détails l'évolution d'une question dont l'actualité n'échappe à personne.

Si l'attention du public français vient d'être attirée sur cette question par une loi récente, il ne faudrait cependant pas croire que les législations étrangères ne s'en soient pas préoccupées depuis longtemps, déjà. Toutefois, la question se pose avec une acuité particulière en raison des circonstances économiques actuelles.

Sans vouloir remonter à une époque trop reculée, nous voudrions montrer que, les conditions du travail se sont considérablement modifiées. Dans l'ancienne France, une telle mesure n'avait pas de raison d'être. Le travail se faisait en effet dans de petits ateliers familiaux ; la vie y était calme et monotone. La production de chaque entreprise était nettement déterminée : l'un des buts du régime corporatif était en effet de limiter strictement la production afin d'éviter les inconvénients de la concurrence. Cette vie ne présentait en rien l'aspect écrasant et fébrile de la vie de l'ouvrier moderne.

D'autre part, à cette époque, de très nombreuses fêtes religieuses venaient interrompre fréquemment le travail. De cet état de fait, il résultait donc qu'il était inutile de prévoir les congés payés. Cependant, il faut reconnaître que certains artisans en accordaient parfois et que ces traditions ont eu certaines répercussions dans les législations modernes.

Sans insister autrement sur le côté historique de cette question, nous voudrions montrer les différents aspects qu'elle présente selon qu'on l'envisage du point de vue patronal, ouvrier, gouvernemental.

Il est incontestable que l'institution de congés payés représente une charge importante pour les entreprises ; il faut reconnaître toutefois que celle-ci est difficilement appréciable. S'il est en effet facile de calculer les salaires que les ouvriers toucheront pendant la période de congés, une telle mesure comporte des répercussions qu'il est par contre impossible de chiffrer. C'est ainsi que l'un des effets du congé sera d'améliorer la santé du travailleur et de lui permettre d'avoir un meilleur rendement. Nous pensons que cette amélioration compense largement le surcroît de frais que le congé entraîne pour l'entreprise.

Envisagée du point de vue de l'ouvrier la question se pose évidemment sous un jour tout différent. Leur intérêt est de voir se développer cette institution. Nous ne saurions en marquer tous les avantages en cette brève introduction.

Placé en face de ces intérêts divergents, le rôle du législateur sera de tenir un compte exact des nécessités qu'impose l'économie générale du pays et de faire cadrer celles-ci avec les inconvénients et les avantages que peuvent présenter les congés payés.

L'essentiel de notre travail consistera à examiner les différentes solutions que les lois promulguées jusqu'à ce jour ont envisagées. Nous pensons que de l'étude comparée de ces solutions pourra jaillir une conception d'ensemble qui, donnant une large idée de la question, permettra d'envisager les différents problèmes qu'elle pose sous un

angle plus intéressant que l'étude d'une législation nationale ne permettrait de le faire.

Notre plan comportera trois parties. Il nous a semblé en effet indispensable de faire précéder l'étude technique qui constituera notre seconde partie, d'une partie générale dans laquelle nous étudierons brièvement les différents aspects historiques et économiques que présente le problème.

Afin de dégager une impression d'ensemble de ces législations très différentes les unes des autres, nous exposerons dans une troisième partie les conclusions auxquelles est arrivé le B.I.T. L'organisation internationale du travail s'est en effet efforcée de tenir compte dans la plus large mesure possible, des différentes solutions proposées, sans que toutefois, cela nuise à l'harmonie de l'ensemble : la convention internationale résume en effet les exigences des différentes législations tout en les harmonisant. Il nous a paru que nous ne pouvions trouver meilleur guide dans un travail de synthèse ¹.

1. La documentation de notre travail est arrêtée au 1^{er} janvier 1939.

AVANT-PROPOS

Historique

Nous avons précédemment exposé les raisons qui justifiaient l'absence de congé dans l'ancienne France. Nous n'y reviendrons pas, soulignons cependant les conditions parfois très pénibles dans lesquelles travaillent désormais les employés et les ouvriers : depuis l'apparition de la grande industrie le travail est devenu très fatigant ; les locaux où il s'effectue ne sont pas toujours très sains. Il suffit du reste pour s'en convaincre de constater la santé précaire de nombre de travailleurs. Des vacances ne pouvaient leur être que salutaires.

Les premiers qui furent au bénéfice des congés payés sont les fonctionnaires : depuis longtemps, les employés des administrations, les professeurs, les magistrats, bénéficient de congés payés. Remarquons tout de suite que c'est la seule allusion que nous ferons dans ce travail aux agents des administrations publiques. Le régime de leurs vacances est très particulier, c'est la raison pour laquelle nous n'aurons pas à y revenir.

a) Les congés payés avant la guerre.

Les entreprises privées donnaient déjà des congés à leurs employés et ouvriers dès avant la guerre. Dans l'ensemble, ce sont les employés qui ont été les premiers à en bénéficier. En général, ceux qui avaient servi la maison pendant longtemps jouissaient de plus longues vacances. Quelques entreprises accordaient cependant des congés à leurs ouvriers, mais c'était une exception.

Arrivons à des données plus précises : en 1905, à Francfort sur-le-Main, 209 entreprises accordaient de trois à quatre jours de congé à leurs ouvriers. A Hambourg à la même date, on comptait 72 entreprises. Les industries, qui accordaient des congés étaient : les mines, les entreprises de produits chimiques, de fonderie, d'éclairage et d'alimentation. Ce sont donc des entreprises à ranger dans la catégorie de la « Grande industrie ». Ceci peut paraître surprenant étant donné que l'on pense généralement que ce sont les petites entreprises qui ont été les premières à instituer les vacances payées.

En 1910, en Suisse, un huitième des fabriques occupant un douzième des ouvriers accordent des congés ; 21 % des ouvriers finlandais (1912) recevaient un congé annuel payé sous certaines conditions.

Des solutions partielles étaient intervenues dans d'autres pays : Angleterre, Suisse, Australie. La loi dont la portée était la plus considérable était celle qui fut promulguée le 15 janvier 1910 en Autriche. Elle concernait tous les employés de commerce (Loi sur le contrat de travail des employés de commerce. *Bulletin de l'office international du Travail*).

L'Islande adoptait en 1909 une loi qui faisait bénéficier les apprentis des vacances payées.

Les employés et ouvriers de la Suède, du Danemark et de la Norvège jouissaient déjà de vacances grâce à des conventions collectives.

Que conclure de cette rapide énumération ? Les congés étaient surtout répandus dans les pays de faible étendue et dont le niveau de vie était élevé (Suisse, Danemark) ce qui permettait à leur économie de supporter cette charge sans trop d'inconvénients. Une seconde remarque s'impose : les employés sont presque seuls bénéficiaires de congés.

Pendant la guerre de 1914 à 1918, le développement de cette réforme s'est naturellement ralenti : les pays belligérants avaient d'autres préoccupations et leurs industries, dont on exigeait un rendement maximum ne pouvaient envisager semblable mesure. En ce qui concerne les pays

neutres, toute leur activité consistait à ravitailler les belligérants.

b) *Brusque développement des congés après la guerre.*

Nous allons assister à l'éclosion d'un nombre considérable de lois entre les années 1918 et 1939. De très nombreuses lois sociales sont en effet intervenues soit dans les pays nouveaux, soit dans les pays dits « *totalitaires* ». Il fallait en effet constituer une nouvelle législation aux pays sortis de la guerre (Yougoslavie, Tchécoslovaquie). Les dictateurs d'autre part ont légiféré, montrant ainsi la route aux démocraties occidentales.

En 1919, les congés payés sont instaurés par la loi : en Autriche, pour les ouvriers en général, en Finlande, en Italie et au Luxembourg, pour les employés privés, dans les cantons des Grisons et de la Thurgovie (Suisse) pour les apprentis.

En 1920, à leur tour, les gens de maison, les journalistes autrichiens obtiennent la reconnaissance légale des congés annuels payés, et en Suisse, le personnel occupé par les entreprises de transports.

En 1921, il en est de même au Danemark pour les gens de maison, en Tchécoslovaquie pour les mineurs. En 1922, la Pologne et la Lettonie instaurent les congés payés pour les travailleurs en général, en Finlande pour les ouvriers.

En 1923, seuls les employés de magasin du Transvaal obtiennent un congé. En 1924, c'est le tour des employés privés du Chili. En 1925, les législateurs tchécoslovaques étendent le droit à un congé à tous les ouvriers, les employés étant déjà au bénéfice des dispositions de la loi autrichienne du 15 janvier 1910.

Le Luxembourg adopte, en 1926, une loi pour les employés en général. Le Salvador, à la même date, prend une mesure similaire en faveur des employés de commerce.

En 1927, (le 10 avril) la Charte du travail adoptée par le gouvernement italien mentionne expressément le principe des congés payés.

En 1928, la Grèce accordait un congé annuel à tous ses employés.

En 1929, une mesure générale était prise en Roumanie en faveur de tous les travailleurs.

En 1931, le droit à congé payé est inscrit dans les Codes du travail chilien et mexicain. La loi espagnole sur le contrat de travail, prescrit l'obligation pour l'employeur d'accorder un congé payé. En Suède, la modification de la loi sur la protection ouvrière permet au législateur d'insérer une disposition rendant obligatoire un congé pour les ouvriers. Les travailleurs de Chine et du Pérou accèdent au bénéfice des congés par des lois votées en 1932.

En 1932, le Portugal énonce le principe d'un congé annuel payé pour tous les travailleurs permanents, la Lithuanie rend le congé obligatoire pour les ouvriers industriels.

Le 20 janvier 1934, la loi sur le travail décide que seront rendues obligatoires toutes les conventions collectives précédemment faites en Allemagne et aux termes desquelles presque tous les ouvriers bénéficiaient déjà de congés payés.

L'année 1934 marque un progrès très sensible : nous trouvons en effet une loi en Tchécoslovaquie, dans l'Ile d'Haïti, en Colombie.

La loi du 22 mars 1935 promulguée à Cuba accorde un congé à tous les employés et travailleurs restés un an dans la même entreprise.

L'année 1936 est décisive : elle s'ouvre par la loi irlandaise du 14 février, qui accorde un congé à tous les travailleurs industriels. La loi sur le travail (Irak) 25 avril 1936 est en faveur de tous les ouvriers occupés dans les établissements industriels employant plus de dix ouvriers. Le 20 juin 1936, intervenait en France la loi sur les congés payés qui accordait à « *tout ouvrier, employé ou apprenti, occupé dans une profession industrielle, commerciale ou libérale, ou dans une société coopérative, ainsi qu'à tout compagnon ou apprenti appartenant à un atelier artisanal* » quinze jours de congés payés, dont douze jours ouvrables.

Le 8 juillet, la Belgique accordait le bénéfice de cette réforme à toutes les branches de l'activité sociale, n'excluant toutefois que les agriculteurs. Le 5 septembre 1936, un décret accordait à tous les travailleurs bulgares le bénéfice de cette réforme ; au Danemark le 8 avril 1938, en Suède 6 mars 1937.

De tout ce qui précède, il ressort clairement que presque tous les pays ont adopté les mesures en faveur des employés et des ouvriers tendant à ce que ceux-ci soient au bénéfice de congés payés. Le rythme des lois qui règlent cette question n'a fait que s'accélérer ces dernières années. Il est certain que depuis la guerre, la presque totalité des travailleurs européens notamment a vu aboutir cette réforme sociale. Dans les pays qui ne possèdent pas encore de législation rendant obligatoire les vacances annuelles, une pression telle de l'opinion s'exerce actuellement sur le législateur que de semblables mesures ne sauraient tarder à être prises (Angleterre).

Il ne faudrait pas croire cependant que la question des congés payés ne se trouve réglée que par les lois. De nombreux autres modes de réglementation sont en effet intervenus.

Le plus répandu d'entre eux est constitué par les conventions collectives de travail qui règlent d'une façon de plus en plus générale les rapports entre employeurs et salariés. Il faut ici faire une distinction selon que de telles conventions se sont développées spontanément, sans qu'aucune mesure législative soit intervenue en la matière ou que le législateur était intervenu afin de poser les grands principes directeurs laissant aux parties le soin de débattre dans des accords particuliers les modalités d'application des principes par lui posés.

La question se trouve encore réglée par des sentences arbitrales ou dans des contrats individuels. Le premier mode est seulement connu en Australie. En ce qui concerne le second, son étude présente les plus grandes difficultés du fait même de l'absence totale de réglementation. Il

nous a toutefois paru intéressant de jalonner l'évolution en général que nous venons de retracer par les dates des interventions législatives ; l'épanouissement et l'influence des conventions collectives seront largement mises en lumière au cours de notre travail.

Nous pensons avoir donné dans ce bref avant-propos les éléments suffisants pour apprécier le développement presque universel de l'institution étudiée.

PREMIÈRE PARTIE

Généralités

CHAPITRE PREMIER

DÉFINITIONS

Ce préliminaire à la partie essentielle de notre travail nous a pourtant paru indispensable. Il est en effet nécessaire que soient précisés certains termes afin que soit nettement délimité le champ de cette thèse : le terme « *Congé payé* ».

Nous nous trouvons pour la première fois en face des solutions variées que nous devons tenter d'harmoniser à l'aide de critères communs à tous les pays. Notons que nous ne trouvons aucune définition proprement dite des termes congés payés : toutes celles que nous rencontrerons et que nous allons analyser se bornent généralement à énumérer les diverses modalités et conditions qui règlent l'octroi des vacances.

Les différentes législations mettent tout d'abord en relief la nécessité pour le travailleur de se reposer pendant les vacances qui lui sont accordées. Presque toutes, d'autre part, insistent pour que la durée du congé soit prévue à l'avance.

Le second caractère aussi universellement répandu que

le précédent, est que le travailleur doit, pendant le congé, recevoir sa rémunération intégrale. Il faut retenir que lorsque cette institution était fort peu répandue, certaines entreprises accordaient des congés sans que pendant cette période, les travailleurs fussent rémunérés. Il est également intéressant de noter que devant la commission chargée par le parlement britannique d'étudier le problème des congés payés, bon nombre de personnes ont suggéré que le salaire perçu par l'ouvrier, pendant son congé, soit le résultat de retenues opérées au cours de l'année.

Certaines définitions apportent des précisions qui ont pour but de rendre plus claire la notion de congés payés. Elles décident tout d'abord (Autriche, Chine, Irak, Luxembourg) que les jours de maladie ne sauraient faire partie des jours de congé. D'autres insistent sur la différence qu'il y a lieu de faire entre le congé payé, le repos hebdomadaire, les fêtes légales et religieuses.

Les trois traits essentiels du congé paraissent être les suivants : 1^o la période de vacances doit être intégralement consacrée au repos ; 2^o l'ouvrier devra toucher pendant cette période l'intégralité de son salaire ; 3^o les congés seront déterminés à l'avance et nettement différenciés des repos hebdomadaires, pour maladie, et des fêtes légales.

Est-il possible de donner une définition générale susceptible de tenir compte de ces différents critères ? Nous pensons que celle proposée par le gouvernement français au B.I.T., remplit le mieux cette exigence : « Les congés payés sont des périodes de repos accordées par l'employeur à ses ouvriers et employés en dehors du repos hebdomadaire et des repos des jours de fêtes légales, périodes qui ne rompent pas le contrat de travail et pendant lesquelles l'ouvrier ou l'employé continue à recevoir sa rémunération habituelle ». Cette formule présente en outre le très grand avantage de montrer que pendant la période de repos le contrat de travail n'est pas rompu. Le seul reproche que l'on pourrait lui faire est qu'elle semble admettre que c'est l'employeur qui « accorde » les congés, alors que, dans tous les pays, le législateur lui fait une obligation à laquelle il ne saurait se soustraire.

CHAPITRE II

DES DIFFÉRENTS MODES DE RÉGLEMENTATION DES CONGÉS PAYÉS DE L'INTERVENTION LÉGISLATIVE EN LA MATIÈRE

Ainsi que nous l'avons déjà noté dans notre avant-propos, différents modes de réglementation ont été envisagés pour déterminer les modalités d'applications des congés payés. L'idée directrice qui inspirera tout ce chapitre est la suivante : dans quelle mesure y a-t-il lieu pour le législateur d'intervenir en cette matière ? Vaut-il mieux abandonner à l'initiative privée un problème dont la complexité semble réfractaire à toute réglementation rigide ? En pratique, vaut-il mieux que ce soit dans la loi ou dans les conventions collectives que se trouvent les solutions du problème ainsi posé ? Nous allons montrer dans trois sections les avantages et les inconvénients que peuvent présenter les différents modes de réglementation analysés. Dans une première, nous nous consacrerons à l'étude de la loi, réservant une seconde à l'analyse des conventions collectives et concluant en montrant, dans une troisième section comment il est possible de concilier les avantages des deux réglementations précédentes en réduisant au minimum leurs inconvénients respectifs.

Section première

Les lois

Nous ne reviendrons pas ici sur les dates des lois intervenues sur les congés payés. Nous voulons seulement

marquer brièvement les avantages que présente la réglementation législative.

Tout d'abord, il faut mettre en relief que la loi rendra obligatoire cette réforme. Comme tout progrès social, celui-ci risque en effet de se heurter à des résistances causées par les intérêts qu'il est susceptible de léser. Il est donc nécessaire que cette réforme soit imposée pour être efficace. Beaucoup de pays l'ont compris puisque la très grande majorité d'entr'eux ont recouru à ce système.

Le second avantage qu'il présente est la simplicité : le champ d'application de la réforme se trouvera déterminé par les termes mêmes de la loi, le travail de la jurisprudence sera d'assouplir autant qu'il sera nécessaire les définitions parfois trop étroites.

Le troisième avantage que donne la réglementation légale est l'uniformité ; il correspond aux aspirations des pays démocratiques : les électeurs ne comprendraient pas que certains salariés jouissent de privilèges refusés à d'autres. Il faut noter toutefois que cet avantage disparaît lorsque le législateur a cru devoir n'intervenir que par des lois spéciales, ne visant que des catégories déterminées de travailleurs.

Après avoir mis ainsi en relief les avantages certains qu'il y a à réglementer légalement la question des congés, nous allons montrer les inconvénients de cette intervention législative.

Le manque de souplesse que les adversaires de ce système font tout d'abord valoir est évident. Comment peut-on envisager de résoudre sans nuances un problème aussi complexe et délicat ? Comment admettre qu'une solution unique vaudra pour tous les travailleurs d'un pays ? Nous verrons combien variées sont les modalités d'application des congés payés.

Lorsque d'autre part la réforme est imposée brutalement à l'industrie nationale, elle constitue pour celle-ci une charge beaucoup plus considérable que ne l'eût fait une adaptation progressive de mesures analogues. Cette méthode progressive permettra de tenir compte des expé-

riences précédentes pour en faire bénéficier les mesures nouvelles. Remarquons du reste que ces mesures fragmentaires sont celles qu'ont adoptées les pays qui les premiers ont sanctionné les congés. Aucun pays, du reste, n'a pu se contenter d'une solution purement législative : il a toujours paru nécessaire d'assouplir celle-ci par les conventions collectives, à l'étude desquelles nous arrivons maintenant.

Section II

Les conventions collectives

Parallèlement au développement législatif, le devançant même dans bien des cas, le complétant souvent, la convention collective régit notre matière.

Quels sont les avantages de cette réglementation ? Tout d'abord, sa très grande souplesse : elle pourra s'adapter à tous les cas d'une manière satisfaisante.

Etant le fruit d'un accord entre les patrons et les salariés, elle aura sur la loi le bénéfice de toute convention par rapport à une obligation imposée. Ce côté du problème a été particulièrement mis en valeur dans les pays anglo-saxons : ceux-ci préfèrent toujours laisser l'initiative privée régler les questions que pose la vie sociale, ne faisant intervenir le législateur que lorsqu'une réforme étant entrée dans les mœurs, cette intervention ne soulèvera aucune difficulté.

En regard de ces avantages, les inconvénients de la réglementation par conventions collectives sont multiples. Elles supposent tout d'abord l'accord entre les parties et notamment la bonne volonté des patrons : de ce fait, leur développement sera lent et difficile.

Leur inconvénient majeur, toutefois, réside en ce qu'elles créent des classes diverses entre travailleurs et ce, non seulement entre travailleurs de corporations différentes mais encore entre salariés occupés au même travail, selon que ceux-ci résident sur différentes parties du territoire du pays envisagé. Cette diversité inexplicable dans la plupart des cas ne sera pas comprise des travailleurs.

Le dernier inconvénient mentionné est si considérable qu'il nous fait rejeter le système des conventions collectives. Quelle solution faut-il donc envisager ?

Section III

La meilleure réglementation des congés payés

La solution que nous allons proposer présente les avantages des deux modes de réglementation envisagés tout en réduisant au minimum leurs inconvénients. Elle consiste en ce que le législateur pose dans une loi de portée générale les principes directeurs en la matière, laissant aux parties le soin d'en régler les modalités par conventions collectives. A la loi, ce système emprunte son efficacité et son uniformité, assouplissant la rigidité excessive de la loi par la souplesse des conventions collectives. Elle a d'autre part le mérite d'éviter le pullulement de modalités puisque la loi règle uniformément les questions fondamentales.

Sans qu'il soit besoin d'insister autrement sur le mérite de cette combinaison, contentons-nous d'ajouter qu'elle est extrêmement répandue : des pays qui paraissaient très fermement attachés aux conventions collectives abandonnent peu à peu ce système : c'est ainsi que le Danemark vient d'adopter, le 8 avril 1938, une loi rendant obligatoire les congés payés, mais laissant subsister les conditions plus favorables antérieurement stipulées dans des conventions collectives. La Suède a adopté les mêmes mesures. Il est probable d'autre part que l'Angleterre va, sous peu de temps, adopter une solution analogue. Notons pour terminer que ce système est répandu sur presque toute l'Europe occidentale, notamment en Italie, (Charte du travail 10 avril 1927, art. 17), en Espagne (loi 1931), en France (loi du 20 juin 1936), en Belgique (loi du 8 juillet 1936), en Tchécoslovaquie, en Yougoslavie, en Pologne, au Portugal.

Pour conclure sur cette question de la réglementation la meilleure des congés payés, disons donc que l'intervention du législateur doit être ici limitée : il doit se borner à donner des cadres : l'accord des parties doit les remplir.

CHAPITRE III

ASPECTS GÉNÉRAUX DU PROBLÈME DES CONGÉS PAYÉS

Ce chapitre très rapide sera consacré à l'exposé des points de vue médicaux et moraux sur la question qui nous occupe.

Le premier de ces points de vue ne nous retiendra guère ; il est en effet hors de discussion que les congés payés sont de la plus haute utilité au point de vue physique. Les conditions de travail sont en effet déplorables si on considère la vie de l'employé de bureau ou celle plus fatigante encore de l'ouvrier, et la difficulté qu'ils ont l'un et l'autre de récupérer les forces qu'ils viennent de dépenser. Des enquêtes entreprises dans les divers pays, et notamment en Angleterre, il résulte que les établissements qui accordent les congés constatent une baisse notable dans le nombre des absences pour maladie. Du point de vue médical donc, l'institution est hors de discussion.

Le point de vue moral est quelque peu différent. Si personne en effet ne conteste le bien fondé des congés, beaucoup admettent la nécessité d'une organisation rationnelle de ceux-ci. Sans un tel correctif, le travailleur risque, en effet, de ne pas en retirer tout le profit désirable et de les dilapider. De très nombreuses organisations se sont préoccupées de faciliter et de réglementer les loisirs des travailleurs : leur étude détaillée sortirait du cadre de ce travail. Notons seulement que les Etats « *dits totalitaires* » se sont particulièrement préoccupés de cette question, comprenant combien de telles organisations faciliteraient leur emprise sur les travailleurs. C'est ainsi qu'au Portugal, en Italie, en Allemagne, des associations, dépendant direc-

tement de l'Etat, ont pour but unique de récréer les travailleurs.

Les Etats ne sont cependant pas seuls à s'être préoccupés des problèmes que posent les congés payés. C'est ainsi que l'Eglise catholique, sachant l'influence considérable que l'oisiveté peut exercer sur le moral du travailleur, s'est toujours préoccupée de la qualité des distractions offertes à celui-ci. Dans l'encyclique *Vigilenti cura* du 22 août 1936 sa Sainteté Pie XI résumait ainsi l'enseignement de l'Eglise en la matière : « *La récréation, dans ses multiples développements, est devenue désormais nécessaire pour ceux qui se fatiguent dans les occupations et les préoccupations de la vie, mais elle doit être digne et pour cela saine et morale : elle doit s'élever au rang de facteur positif suscitant de nobles sentiments* ». S'inspirant de ces directives, les œuvres catholiques, et spécialement, celle consacrée aux Jeunesses ouvrières, agricoles et étudiantes, ont mis sur pied des réalisations tendant à faciliter les séjours et déplacements des personnes en congé. S'inspirant de directives évidemment différentes, la C.G.T. a, elle aussi, pris des mesures pour créer des centres de tourisme et d'hébergement.

Nous ne voulons pas insister davantage sur ce point, ne retenant que la nécessité reconnue par tous d'imposer une réglementation des loisirs à ceux qui en bénéficient.

Nous avons voulu montrer dans cette première partie toute l'ampleur des problèmes que pose cette réforme sociale. Nous pensons qu'il est désormais possible de se faire une idée de l'étendue considérable prise par cette question. Nous avons déjà vu quelles variétés de solutions pouvait présenter la réglementation de ces divers problèmes, nous pensons avoir montré quelle était celle qui devait être préférée.

Un aspect cependant paraît nous avoir échappé : quelles sont les répercussions économiques des congés payés ? Si nous n'avons pas cru pouvoir répondre à cette question, c'est que de toutes les enquêtes que nous avons consultées, il résulte qu'il est impossible de chiffrer même approxima-

tivement les conséquences de cette réforme sociale. Les patrons qui se sont parfois montrés hostiles à son adoption, ne l'ont fait en général que parce que le moment où on la leur proposait leur paraissait inopportun : c'est ainsi qu'en France l'adoption simultanée de congés payés et des quarante heures a amené une désorganisation de l'industrie française dont le pays a le plus grand mal à sortir.

Nous entrons maintenant dans le cœur même du sujet, abordant notre seconde partie consacrée à l'étude détaillée des diverses modalités des congés dans les différents pays.

DEUXIÈME PARTIE

Les diverses solutions données dans les différents pays

Preliminaire

La methode que nous emploierons dans cette seconde partie a, à notre avis, l'avantage de mettre en relief les points principaux qui ont retenu l'attention des différentes réglementations. Cette façon de procéder est la seule qui permette de dégager les idées générales qui dominent la mosaïque des solutions partielles. Nous ne pouvions songer à une simple énumération des solutions fournies par les différents pays : notre travail doit en effet former un tout cohérent. Cette solution présente encore l'avantage de montrer d'une façon concrète la mesure dans laquelle le B.I.T. s'est inspiré des législations nationales formant la base des conventions qu'il a adoptées en 1936.

Cette partie est l'essentiel de notre ouvrage. Nous pensons que de la confrontation des diverses modalités d'application des congés pourra naître dans l'esprit du législateur national certaines idées qui ne lui seraient pas apparues sans cette comparaison avec les lois des autres pays.

TITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE PREMIER

SOLUTIONS GÉNÉRALES

Dans notre introduction, (et dans la Première partie) lorsque nous avons envisagé les différentes réglementations dont était susceptible l'objet de ce travail, nous avons distingué la réglementation générale et spéciale. Ce chapitre sera consacré à l'étude du champ d'application des réglementations générales.

Parmi celles-ci, il faut établir une nouvelle distinction selon qu'elles visent la totalité des travailleurs ou seulement la totalité des employés ou des ouvriers. Ces dernières lois seront étudiées en même temps que les réglementations spéciales. Notre étude se limite donc strictement à l'étude des lois générales visant la totalité des travailleurs. Il ne faudrait pas croire pourtant qu'aucune distinction ne peut être faite parmi celles-ci : on peut en effet trouver des lois spécialement destinées à réglementer la question des congés payés, alors que les dispositions relatives à la matière sont, dans d'autres pays, insérées dans des codes réglementant l'ensemble des rapports entre patrons et salariés. En ce qui concerne plus particulièrement le champ d'application, certains pays procèdent par définitions générales, d'autres préfèrent déterminer des limites d'application de la loi par voie énumératrice. Il nous a paru intéres-

sant de mettre tout de suite en lumière ces diverses distinctions, bien que, pour la clarté de l'exposé nous croyons préférable de procéder par ordre alphabétique.

Section première

Lois spécialement édictées pour régler la question des congés payés

Autriche. — *Nota* : Bien que ce travail soit postérieur à l'annexion de l'Autriche par l'Allemagne (11 mars 1938) nous croyons cependant indispensable d'étudier la législation autrichienne pour la raison qu'il est impossible de savoir à l'heure actuelle le sort que lui réserve le régime allemand.

*Loi du 30 juillet 1919 sur les vacances des ouvriers*¹. — Le paragraphe premier s'exprime en ces termes :

« *Il est accordé, chaque année, aux ouvriers des établissements désignés au § II un congé ininterrompu d'une semaine...* »

Afin de préciser le champ d'application de cette loi, il faut, 1^o définir ce que l'on entend par ouvriers, 2^o examiner la liste visée au § II.

1^o Pour préciser ce qu'il entend par « *ouvriers* », le texte procède par comparaison. C'est ainsi que ne sont pas compris dans le champ d'application de la présente loi « *les personnes qui sont employées principalement à des services commerciaux, supérieurs, ne présentant pas le caractère « commercial* ». Les congés payés sont en effet octroyés aux employés par la loi du 11 mai 1921.

Ayant ainsi précisé ce qu'il faut entendre par « *ouvriers* », le législateur édicte dans son § II les dispositions suivantes : Art. II : « *Ont droit à un congé les ouvriers et employés* 1^o a) *dans tous les établissements soumis aux dispositions du Code industriel*; b) *dans les établissements de toutes les autres entreprises énumérées au § II de la loi sur les employés*

1. *Bulletin de l'Office International du Travail*, Bâle, 1919, p. 103.

de commerce telle que modifiée par l'ordonnance impériale du 10 janvier 1915 (cette disposition est sans intérêt depuis la loi du 11 mai 1921 spécialement destinée aux employés) ; c) dans les entreprises exploitées par l'Etat, par une province, par une commune, ou par toute autre corporation qui ne sont pas soumises aux dispositions du Code industriel uniquement parce qu'elles ne sont pas exploitées en fabrique ; d) dans les établissements de l'administration des Cies de chemin de fer et de navigation ; f) dans les mines et les chantiers ouverts en vertu de concessions minières ».

Comme on le voit, cette loi procède par voie énumérative : disons tout de suite que nous n'apprécions guère cette méthode, qui peut présenter des difficultés d'interprétation : il est en effet à craindre que si générale que soit l'énumération des oublis regrettables ne s'y soient glissés.

Brésil. — Les congés ont été accordés aux travailleurs syndiqués de l'industrie par un décret du 18 janvier 1934 (S.L. 1934, Brésil 4) qui s'exprime en ces termes : les salariés qui bénéficient de la loi sont les salariés des établissements de toutes catégories ou de toutes branches d'activité industrielle, les entreprises de journaux, de communications et de transports terrestres et aériens, les services publics, que ceux-ci soient assurés par l'Union, les Etats ou les municipalités, ou les entreprises concessionnaires, auront droit à un congé annuel sans déduction de salaire ou traitement normal. La loi brésilienne procède à la fois par définition générale et par énumération, nous pensons que cette énumération n'est pas limitative et que les congés sont, en conséquence, accordés à la totalité des travailleurs syndiqués. Notons que la législation brésilienne est, à notre connaissance, la seule qui limite l'octroi des congés aux travailleurs syndiqués

Examinons tout d'abord ce que la loi brésilienne entend par « *ouvriers* », afin de préciser le champ d'application du décret actuellement analysé. La réponse est fournie par l'art. 2 : « *Sont considérées comme salariées aux termes de l'art. 1^{er}, toutes les personnes, sans distinction de caté-*

gories, qui travaillent dans les établissements énoncés au dit article, ou pour le compte de ces établissements et qui perçoivent une rémunération mensuelle, bi-mensuelle, hebdomadaire, ou qui sont payées à la journée, à l'heure, à la commission, aux pièces ou à la tâche, à condition qu'elles soient au service d'un seul établissement, et qu'elles soient soumises à un horaire et à une surveillance seulement ». Ce texte est aussi général qu'il est possible : pourtant, il semble résulter de l'insistance mise par le législateur sur la périodicité du salaire que doivent être exclus du champ d'application de la loi, les travailleurs à domicile ; ceux-ci d'autre part ne semblent pas répondre au second critère envisagé par la loi. Notons d'autre part que la loi exige pour les admettre au bénéfice des congés qu'ils ne travaillent qu'au profit d'un seul établissement.

La définition du salarié est complétée par l'art. 3 ainsi conçu : « *Outre les salariés visés aux articles précédents, les personnes employées dans les sections ou services industriels des établissements commerciaux, dans les petits ateliers, les laboratoires ou tous autres lieux de travail industriel, auront également droit aux congés payés* ». Ce texte paraît pour le moins inutile, les deux articles précédents étant en effet conçus en termes si généraux qu'ils paraissent devoir englober la totalité des salariés.

Belgique. — La loi du 8 juillet 1936 (S.L. 1936, Bel. 10) est également une loi générale. L'ambition du législateur a été de faire une loi aussi générale que possible.

A l'art. 2 il précise en effet que les « *membres du personnel occupés par les entreprises et établissements visés à l'article précédent ont droit, après un an de service chez le même employeur, à un congé annuel payé d'une durée de six jours au moins* ». Aucune distinction n'a été faite entre les employés et les ouvriers, tous sont au bénéfice de la loi.

Quant aux établissements visés, la liste nous en est fournie par l'art. 1^{er} de la loi du 8 juillet 1936.

Art. 1^{er}. — « *La présente loi s'applique aux entreprises et établissements suivants :*

1° « Les mines, minières, carrières et exploitations extractives de toutes natures ;

2° « Les industries qui ont pour objet la fabrication de marchandises, la transformation de matières premières, en produits, leur ornementation ou achèvement, leur nettoyage, leur appropriation en vue de la vente, leur réparation ou destruction.

3° « Les entreprises de réparation, de nettoyage ou de remise en état du matériel, d'effets, ou d'autres objets usagers, ainsi que les entreprises de démolition de matériel ;

4° « Les industries du bâtiment et les industries accessoires y compris les travaux d'entretien, de réparation, de démolition ;

5° « Les entreprises de travaux publics.

6° « Les entreprises de travaux privés, du génie civil autres que ceux qui rentrent dans les industries du bâtiment ;

7° « Les usines à gaz et les entreprises et services de distribution d'eau ;

8° « Les entreprises et services de production de transformation, de transmission, de l'électricité ou de la force motrice ;

9° « Les entreprises de construction, de transformation, d'entretien ou de démolition de navires ou bateaux ;

10° « Les entreprises effectuant des travaux de chargement, de déchargement, de manutention de marchandises dans les ports, débarcadères entrepôts stations ou aéro-ports ;

11° « Les établissements ou services ayant pour objet le traitement, l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents ou des aliénés ;

12° « Les entreprises de transports par terre, par voie d'eau intérieure ou par air ;

13° « Les hôtels, maisons de logement, pensions, restaurants, cercles et autres établissements ou sont débitées des boissons ou fournis des repas ;

14° « Les entreprises de spectacles et de divertissements ;

15° « Les entreprises et établissements commerciaux, y compris les postes et services de télé-communications ;

16° « Les établissements et administrations dont l'activité consiste, en ordre principal, dans un travail de bureau ;

17° « *Tous les services publics généralement quelconques, concédés ou exploités en régie ;*

18° « *La pêche maritime et toutes exploitations accessoires* ».

Les dispositions de la loi s'appliquent aux établissements publics ou d'utilité publique comme aux établissements privés, même lorsqu'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Elles s'appliquent également aux dépendances des entreprises et établissements assujettis, quelle qu'en soit la nature.

La loi prévoit également que par arrêté royal pourront être rendues obligatoires les dispositions des accords paritaires. Nous verrons les très larges applications qui en ont déjà été faites depuis la promulgation de la loi du 8 juillet 1936. Notons tout de suite que le législateur belge se range parmi les pays qui estiment que les dispositions législatives doivent nécessairement être assouplies par l'accord des parties.

Dispositions du § 2 de l'art. 4 visant le champ d'application de la loi du 8 juillet 1936 :

Art. 4, § 2. — « *Il peut aussi, sur la proposition des ministres réunis en Conseil, rendre obligatoires les accords intervenus dans les commissions paritaires relatifs à l'application des dispositions de la présente loi, à des branches de production et à des séries d'entreprises non assujetties en vertu de l'art. 1^{er} ».*

L'intérêt de cette disposition est considérable : Elle marque en effet que l'énumération donnée au § 1^{er} est purement limitative, le roi ayant la possibilité d'en étendre les dispositions après avis conforme du Conseil des ministres.

Il faut remarquer que la loi belge ne fournit aucune définition du terme « *travailleur* ». Il se contente de déclarer que c'est « *tout le personnel...* » des établissements visés à l'art. 1^{er}, qui est au bénéfice des congés payés. M. Paul Haurion dans son livre « *La durée du travail industriel et commercial et les congés payés annuels* », ne croit pas non plus utile de commenter le terme employé : celui-ci est à ses yeux suffisamment clair.

Une loi du 20 août 1938 est venue modifier les dispositions de la loi du 8 juillet 1936 relative aux congés payés (*Moniteur belge*, 21 août 1938).

En ce qui concerne notamment le champ d'application de la loi les points suivants ont été modifiés : l'art. 1^{er}, 2^e alinéa, déclare que les congés s'étendent à toutes les entreprises visées par la loi quel que soit le nombre de personnes employées. Par voie de conséquence, la faculté pour le roi d'étendre aux établissements occupant cinq personnes au moins le bénéfice des congés est supprimée. Par contre, l'art. 4, aux termes duquel le roi peut, après consultation des ministres réunis en Conseil, rendre obligatoires les dispositions de la loi pour des industries ou groupes d'industries qui n'y figurent pas a été maintenu.

Notons enfin que les travailleurs à domicile sont désormais au bénéfice des congés puisque l'art. 2 de la loi les accorde expressément aux membres « *du personnel occupé dans et pour les établissements visés à l'article précédent* ».

C'est donc un assouplissement très notable et une extension réelle du champ d'application de la loi que le législateur belge a opéré en 1938.

Cuba. — C'est la loi n° 40 du 22 mars 1935 (S.L. 1935, Cuba, n° 2) qui réglemente cette question. Deux décrets intervenus le 18 novembre 1936 et le 10 juillet 1936 précisent les personnes à exclure des dispositions de la loi du 22 mars 1935. La loi du 22 mars 1935 s'exprime en ces termes :

Art. 1^{er}. — « *Tout employé et ouvrier qui a travaillé sans interruption chez le même employeur durant une année aura droit à quatorze jours ouvrables de congé payé...* ».

Les dispositions de ce texte sont éclairées par l'article suivant :

Art. 2. — « *On entendra par « employeur » toute personne naturelle ou juridique qui se livre à une activité ou à des transactions de caractère industriel ou commercial et compte plus de cinq employés ou ouvriers. Par « salariés » tout employé ou ouvrier au service d'une entreprise industrielle ou commerciale* ».

Le législateur cubain procède donc par large définition. L'assimilation est ici complète entre employés et ouvriers... La définition que la loi cubaine fournit de l'entreprise a le grand mérite d'éviter toute discussion.

France. — La loi du 20 juin 1936 (promulguée au *J. O.*, du 26 juin 1936) est également une loi spécialement votée en vue de mettre les travailleurs au bénéfice des congés payés. Elle fait partie de la série de lois sociales votées en juin 1936, lors de l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement dit de « *Front populaire* » à direction socialiste. Cette loi est insérée dans le livre II, art. 54 F, chapitre 4 *ter* et suivants du Code du travail. En ce qui concerne le champ d'application de la loi, il est déterminé par l'art. 54 F. ainsi conçu :

« *Tout ouvrier, employé ou apprenti occupé dans une profession industrielle, commerciale ou libérale, ou dans une société coopérative, ainsi que tout compagnon ou apprenti appartenant à un atelier artisanal a droit...* »³.

En ce qui concerne tout d'abord les personnes assujetties à la présente loi, le vœu certain du législateur français est que leur nombre soit général. Cela ressort très nettement des travaux parlementaires, et des termes mêmes de la loi. De nombreuses difficultés se sont élevées en ce qui concerne la définition des ouvriers. Il n'entre pas dans le cadre de ce travail de les analyser. Il est probable du reste que les difficultés ne s'élèveront guère à ce sujet étant donné que le vœu du législateur est que cette application soit générale. Remarquons que la définition des ouvriers et employés n'a jamais été donnée par la loi ; les termes ici employés sont sensiblement les mêmes que ceux de la loi du 11 mars 1932 sur les allocations familiales. Pour l'application de la loi il faudra s'en référer aux définitions de la jurisprudence ; essayons d'analyser les critères essentiels mis en relief par celle-ci.

La loi n'est applicable qu'aux personnes qui travaillent dans une entreprise en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat de louage de service (les deux termes dési-

gnant le même contrat) ou d'un contrat d'apprentissage. Des difficultés qui se sont présentées en ce qui concerne l'application de la loi sur les assurances sociales et sur les allocations familiales vont surgir à nouveau.

Les professions assujetties. — La loi ne donne aucune définition de l'entreprise, le législateur ayant voulu se placer sur le terrain professionnel

Ce sont les professions industrielles, commerciales ou libérales, les sociétés coopératives et les ateliers artisanaux.

C'est la première fois que le Code du travail assujettit ainsi directement une profession déterminée. Les articles du Code concernant le contrat de travail ou le contrat d'apprentissage parlent seulement des établissements industriels et commerciaux, des artisans ou façonniers. La définition qui se rapproche le plus de celle de la loi des congés payés est donnée par la loi du 11 mars 1932 sur les allocations familiales obligatoires. Cette loi s'applique à tous les employeurs occupant habituellement des ouvriers et employés « *dans une profession industrielle, commerciale, agricole ou libérale* ».

Afin de préciser davantage notons que cette loi ne s'applique certainement pas, pour les raisons exposées dans notre introduction, au personnel des services publics.

Les difficultés qu'a fait naître l'art. 74 H du livre 1^{er} du Code du travail relatif aux allocations familiales ont amené le ministre du travail à publier officiellement le 9 avril 1936 (*J. O.*, du 7 mai 1936) la nomenclature établie par la statistique générale de la France pour le classement des industries professionnelles. D'autre part, le décret du 3 juin 1936 a prévu que l'application de la loi par catégories professionnelles se ferait par référence à la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France.

On peut donc se référer à cette nomenclature pour obtenir des précisions sur les termes employés par la loi sur les congés payés et déterminer avec exactitude les professions qui y sont visées.

Il apparaît dès maintenant que la méthode employée

par le législateur français est bien défectueuse : le champ d'application de cette loi est en effet déterminée par une expression vague, imprécise, à propos de laquelle se sont élevées de nombreuses et délicates questions d'interprétation. D'autre part, la personne qui désire savoir d'une façon précise si l'entreprise qu'elle dirige est assujettie à la loi du 20 juin 1936 a l'obligation, après des recherches délicates, de se reporter à une statistique longue et que seuls des spécialistes peuvent comprendre. On voit par là combien il est néfaste que le législateur agisse avec précipitation : cette partie pourtant essentielle de la loi n'a soulevé aucune objection des parlementaires.

Examinons avec quelques détails la nomenclature générale de la statistique de la France.

Professions industrielles. — Sont prévues au nombre des groupes industriels les industries extractives (mines, minières, carrières), les industries de transformation (alimentation, industries chimiques, caoutchouc, papiers, cartons, industries polygraphiques, industries textiles, travail des étoffes, des pailles, des cuirs et peaux, industries du bois, industries métallurgiques, travail des métaux, taille des pierres précieuses, taille des pierres et moulages, terrassement, travail des pierres et terres à feu). Il faut y comprendre également la section 5 de la nomenclature (manutention et transports). En revanche, la section pêche ne paraît pas désignée sous le nom de profession industrielle.

Professions commerciales. — Il faut y comprendre aux termes de la nomenclature tous les commerces et également les banques, les assurances et les agences.

Professions libérales. — La définition des professions libérales est de celle qui ont soulevé le plus de difficultés. Une circulaire du 25 juin 1932 pour l'application de la loi des allocations familiales a considéré comme compris dans les professions libérales les avocats, les officiers ministériels, l'enseignement privé, les cultes, les sociétés diverses, les syndicats et chambres de commerce, les entreprises d'écritures et de comptabilité, les traducteurs et experts, les architectes et arpenteurs, les chimistes et ingénieurs, les

dessinateurs, industriels, les musiciens et artistes dramatiques, les publicistes, les peintres et sculpteurs, les médecins et sages-femmes, les vétérinaires et pharmaciens, hôpitaux, maisons de santé, crèches, maisons de retraite. Cette circulaire reproduit textuellement la nomenclature de la statistique générale de la France.

Etablissements coopératifs. — Remarquons que le projet de loi présenté par le gouvernement ne comportait pas expressément ces professions : c'est sur l'amendement présenté par un député que la loi les vise expressément. Il faut entendre par là les sociétés coopératives de production, de crédit, ou de consommation visées au livre III du Code du travail. Cette précision était rendue nécessaire du fait que l'on pouvait se demander s'il existait un lien de subordination entre ces sociétés et leurs membres travaillant pour elles ; pour l'application de la présente loi il y a assimilation complète avec les ouvriers et employés.

Ateliers artisanaux. — La définition des ateliers artisanaux est donnée par la loi du 26 juillet 1925 portant création de Chambres de métiers : « *Par maîtres artisans, il y a lieu d'entendre les travailleurs de l'un ou l'autre sexe qui exercent un métier manuel à condition, d'une part, qu'ils accomplissent le travail par eux-mêmes seuls ou avec le concours de leur conjoint, les membres de leur famille ou de compagnons ou apprentis et à condition, d'autre part, qu'ils l'exécutent sans se trouver sous la direction d'un patron* ».

L'art. 3 de la loi du 20 juin 1935 prévoit, d'autre part, deux catégories de professions qui ne seront soumises à son application que lorsque seront intervenus des règlements d'administrations publiques les concernant spécialement : il s'agit de l'agriculture et du personnel des services domestiques. Notons tout de suite que ces règlements ont été promulgués ; nous les étudierons dans la partie de notre travail réservée aux réglementations spéciales.

Danemark. — C'est tout récemment que le Danemark vient d'entrer dans la catégorie que nous étudions actuellement ; jusqu'en 1938 ce pays était, en effet, resté fidèle

au système de conventions collectives. Il faut du reste remarquer immédiatement que ce pays a été l'un des premiers à adopter les congés payés : une loi de 1821 relative aux rapports entre maîtres et domestiques ne prévoyait-elle pas que ceux-ci devaient avoir une semaine au mois de novembre au cours de laquelle il leur serait possible de rechercher une nouvelle place.

Le projet de loi déposé en février 1938 par le gouvernement a été voté par le Rickstag le 2 avril 1938 (*Informations sociales* du 9 mai 1938). Une statistique établie lors du dépôt du projet de loi a permis de constater qu'à l'heure actuelle au Danemark (mars 1938) sur 348.000 travailleurs les 2/3 environ soit 215.000 ont droit à un congé. Pour 174.000 d'entre eux la durée du congé est de 6 jours, pour 36.000 elle est supérieure et pour 4.500 de moins de 6 jours.

Le champ d'application de la loi adoptée est général : les marins, contrairement à ce qui est généralement décidé, sont compris dans son champ d'application.

La loi est applicable à toutes les personnes occupant un emploi public ou privé sous réserve des exceptions suivantes : les personnes visées par la législation sur les employés de l'Etat étant entendu que cette législation ne fixera pas sur les congés de règles moins favorables que celles prévues par la nouvelle loi ; les personnes dont les conditions de travail y compris les congés, sont réglementées par une législation spéciale, c'est-à-dire les apprentis (qui reçoivent déjà un congé annuel de douze jours) et les personnes régies par la loi concernant les maîtres et domestiques (qui contient déjà certaines dispositions sur les congés) ; les personnes occupées à bord des navires (notamment les pêcheurs) et rémunérés exclusivement à la part. Il est intéressant de montrer tout d'abord que, même après qu'elles aient été appliquées depuis de longues années déjà, les conventions collectives ne faisaient bénéficier des congés que deux tiers des travailleurs : la loi étant générale tous vont maintenant jouir de vacances payées.

D'autre part, le législateur danois a compris tout l'intérêt que pouvaient cependant présenter les conventions collec-

tives et il a formellement décidé de les laisser subsister là où elles existaient déjà.

Hongrie. — Une loi intervenue le 9 juillet 1937 (I.S. 9 août 1937, p. 183) règle spécialement la durée du travail, les salaires minima, les congés payés. Les dispositions de cette loi s'appliquent à tous les travailleurs liés par un contrat de travail, sans égard à la personne de l'employeur. Sont exclues du champ d'application de la loi : *a)* les entreprises agricoles et forestières, les entreprises d'élevage, de pêche, de jardinage, de culture de la vigne, de production des cocons et d'apiculture ; *b)* les personnes occupées dans les services publics ; *c)* les entreprises de transports publics ; *d)* les employés occupant un poste de direction.

Cette loi prévoit expressément la nécessité d'un contrat de travail intervenu entre employeurs et employés.

Luxembourg. — La législation luxembourgeoise en la matière est double : ainsi qu'il arrive souvent, les employés avaient obtenu les premiers le bénéfice de vacances annuelles (loi du 31 octobre 1919, S.L., 1920, Luxembourg 2). Cette loi sera étudiée lorsque l'on s'occupera spécialement des employés ; les dispositions plus favorables qu'elle prévoit en faveur de ceux-ci subsistent malgré la loi générale dont nous allons nous occuper maintenant.

Cette loi fut promulguée le 6 décembre 1926 (S.L. 1926, Luxembourg, 2), (mémorial 1926, n° 58 p. 879). L'art. 1^{er} est ainsi conçu : il sera accordé annuellement à tous les salariés sans distinction de sexe ou d'âge, en tant qu'ils n'en jouissent pas encore, d'après la législation existante, avec conservation de leur salaire, un congé soit en une fois soit en deux fois sensiblement égales.

Le champ d'application et les différentes modalités de cette loi ont été précisées dans une instruction du 27 mai 1927 (S.L. 1927, Luxembourg, 1). En ce qui concerne spécialement le champ d'application de cette loi, cette instruction s'exprime comme suit : « *La loi du 16 décembre 1926 a pour but de garantir aux salariés un minimum de*

congé annuel .Elle s'applique à tous les salariés de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, de l'Etat et des communes qui ne jouissent pas de conditions de congé plus favorables et plus étendues d'après les lois et règlements existants ou en vertu de conventions spéciales. Elle ne fait pas de distinction de sexe et d'âge ».

Notons que l'art. 2 de cette loi vise spécialement les différentes entreprises et industries qui sont exclues de son champ d'application : « *Les dispositions de l'art. 1^{er} ne s'appliquent pas aux salariés, appartenant à l'agriculture, à la viticulture, à la sylviculture, aux salariés saisonniers et aux salariés travaillant à domicile, aux domestiques et aux gens de service, aux établissements occupant normalement vingt ouvriers ou moins, à l'exception des ouvriers âgés de moins de dix-huit ans et des ouvriers travaillant dans les minières et les ardoisières ».*

Pérou. — C'est dans une loi n° 7505 du 8 avril 1932 (S.L. 1932, Pérou 1) relative à la proportion du personnel péruvien dans les entreprises que nous trouvons la consécration législative des vacances annuelles payées.

Le champ d'application de la loi est déterminé par l'art. 1^{er} qui déclare que : « *Les entreprises, ateliers, bureaux commerciaux et industriels établis ou qui s'établiront au Pérou sont tenus d'occuper 80 % de travailleurs péruviens ».*

L'art. 3 de cette loi précise que les ouvriers, employés et domestiques de ces entreprises auront droit annuellement à quinze jours consécutifs de congé qui seront fixés à l'époque prévue par eux.

Décret du 31 août 1933 portant réglementation des lieux de travail et des salaires (S.L. 1933, Pérou 1). Ce décret précise les modalités d'application de la loi accordant les congés payés. Il établit des distinctions entre les salariés suivant que ceux-ci ont une rémunération fixe ou aux pièces. Ces considérations, surtout importantes en ce qui concerne la rémunération des salariés, ne nous retiendront guère dans ce paragraphe puisqu'elles n'infirmement en rien la portée générale de la loi précédemment analysée.

Pologne. — La matière qui fait l'objet de ce travail est dans ce pays régie par deux systèmes législatifs.

1^o L'art. 465 du Code des obligations (27 octobre 1933) est ainsi conçu : « *L'employeur est tenu d'accorder chaque année à la date fixée par la loi, aux salariés dont l'emploi constitue l'unique ou principal moyen d'existence, après une durée d'une année, un congé d'une semaine* ».

Nous devons commenter cet article : il apparaît que la restriction imposée par ce texte n'est pas extrêmement claire. On ne voit pas, en effet, quels sont les travailleurs dont l'emploi ne constitue pas « *l'unique ou principal moyen d'existence* ». Le législateur a probablement voulu viser les personnes qui, tout en remplissant un emploi, ont cependant des ressources personnelles leur permettant de prendre des congés à leurs frais. Reconnaissons toutefois que l'interprétation de ce texte peut donner lieu à des difficultés.

2^o Bien avant la promulgation du Code des obligations, les travailleurs polonais étaient au bénéfice des congés payés. Ceux-ci leur étaient accordés par une loi codifiée le 25 octobre 1933 par le ministre de l'Assistance sociale, codifiant une loi du 16 mai 1922 relative aux congés annuels payés des salariés occupés dans l'industrie et le commerce. (La codification n'a pour but que de donner aux articles de la loi de 1922 leurs véritables numéros, la loi étant entrée en vigueur depuis 1922).

L'art. 1^{er} détermine ainsi le champ d'application de la loi : « *Les salariés occupés en vertu d'un contrat de travail dans l'industrie, les mines, le commerce, les bureaux, les entreprises de transports et de communications, les hôpitaux, les institutions d'assistance sociale et d'utilité publique, ainsi que dans d'autres entreprises, même lorsqu'elles ne sont pas exploitées en vue d'un profit si elles occupent des catégories de travailleurs salariés analogues aux catégories sus-mentionnées, que ces entreprises soient de propriété privée ou publique, ou appartiennent à des organes d'administrations autonomes, à l'exception des entreprises saisonnières dans lesquelles le travail dure moins de dix mois par an, ont droit chaque année à un congé payé* ».

De ce texte, il ressort que pour être au bénéfice des congés les travailleurs doivent être rémunérés : le législateur prend soin de préciser que les personnes employées en qualité de salariées par des entreprises dont le but n'est pas lucratif ont cependant droit aux congés payés. Il en résulte, par un raisonnement « *a contrario* », que seuls ceux qui exécutent gratuitement leur travail ne peuvent jouir du congé.

Si générale que paraisse à première vue cette énumération, remarquons que les agriculteurs n'y figurent point ; comment concilier dès lors le texte de la loi spéciale et celui de l'art. 465 du Code des obligations que nous avons cité plus haut ? Nous pensons que le texte général doit ici l'emporter et que, de ce fait, les agriculteurs doivent être admis au bénéfice des congés. Nous saisissons sur le vif l'inconvénient du procédé qui consiste à vouloir déterminer par énumération le champ d'application d'une loi.

Tchécoslovaquie. — C'est une loi spécialement promulguée à cet effet le 3 avril 1925 (S. L. 1923, Tch. 3) qui règle la question des congés payés dans ce pays. L'art. 1^{er} de la loi détermine le champ d'application de celle-ci : « *Les salariés permanents fournissant, en vertu d'un contrat de travail ou de service, un travail ou des services ne constituant pas une occupation accessoire ou occasionnelle, ont droit, après avoir rempli pendant une année sans interruption un emploi dans la même entreprise ou chez le même employeur, à un congé de délassement payé par l'employeur* ».

De ce texte il résulte que si la loi fait une obligation à toute entreprise ou à tout employeur d'accorder un congé aux travailleurs, il précise que ceux-ci doivent remplir un emploi permanent et non accessoire ou occasionnel. De ces exigences, il résulte implicitement que les ouvriers saisonniers ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi. Par contre, on ne voit pas très bien ce que le législateur entend par les occupations accessoires ou occasionnelles.

Nous en avons ainsi terminé avec notre première section consacrée à l'étude des lois spécialement édictées en vue de faire bénéficier les travailleurs des congés payés. Cette étude montre que de très nombreux pays ont cru nécessaire d'édicter des dispositions spéciales à cet effet. Nous réservons notre section 2 à l'étude des lois générales qui rentrent dans des dispositions d'ensemble visant la condition des travailleurs.

Section II

Dispositions générales incluses dans les Codes de travail

Ce n'est pas un simple souci de classement qui nous a poussé à établir la distinction dont nous faisons actuellement état ; nous constaterons en effet que les dispositions que nous allons étudier sont beaucoup moins détaillées que celles précédemment examinées : il ne pouvait en être autrement puisqu'elles font partie d'ensembles beaucoup plus considérables puisqu'ils visent à réglementer d'une manière générale les rapports existant entre ouvriers et patrons.

Nous allons procéder, comme dans la section précédente, par ordre alphabétique, cette méthode paraissant la plus claire.

Bulgarie. — (Décret du 6 septembre 1936). — Ce texte accorde le congé à tous les travailleurs qui ont effectué deux ans de service chez le même employeur. Ce texte est assez particulier et nous paraît digne de retenir quelques instants notre attention : il déclare formellement que l'employeur pourra refuser d'accorder un congé en période de production accélérée. Il est extrêmement difficile de déterminer d'une manière précise ce que le législateur entend exactement par « *période de production accélérée* » ; il en résulte que, l'on ne comprend pas dans quelle mesure ce texte fait une obligation aux patrons d'accorder un

congé à leurs ouvriers. Ce texte d'autre part permet aux patrons de refuser le congé lorsque plus de 5 % des membres de l'entreprise sont déjà en vacances.

Chili. — (Décret du 13 mai 1931, S.L. 1931, Chili 1).— Le décret du 15 mai 1931 ayant force de loi et tendant à ratifier le Code du travail, modifié par la loi n° 5405 du 8 février 1934, modifiant le décret-loi n° 178 du 13 mai 1931, est très général dans les définitions qu'il donne. L'art. 1^{er} du Code du travail, déclare en effet : « *Le contrat de travail est la convention par laquelle, le patron ou employeur et l'ouvrier ou employé s'obligent réciproquement l'un, à exécuter un travail, ou à accomplir un service matériel ou intellectuel, l'autre, à payer pour ce service ou travail une rémunération déterminée* ».

Les articles suivants vont préciser ce qu'il faut entendre par patron et ouvrier. Ces définitions vont déterminer en effet le champ d'application des congés payés étant donné que l'art. 98 déclare que les ouvriers auront droit à un congé payé et que l'art. 158 décide que les employés doivent bénéficier de la même faveur.

L'art. 2 du Code du travail est ainsi conçu : « *Aux effets du présent texte, on entend : 1° par patron ou employeur, la personne naturelle ou juridique qui, pour son compte ou pour le compte d'une tierce personne, exploite une entreprise quelle que soit la nature ou l'importance de celle-ci, et dans laquelle sont occupés des ouvriers ou employés quel que soit leur nombre* ».

Cette définition est donc extrêmement large et peut s'appliquer à toute entreprise. Examinons maintenant ce que le législateur chilien entend par employé : « *Toute personne exécutant un travail dans lequel l'effort intellectuel prévaut sur l'effort physique* ».

Il faut entendre par ouvriers : « *Toute personne non comprise dans les rubriques précédentes qui exécute pour le compte d'une tierce personne un travail manuel ou un service manuel déterminé* ».

Espagne. — Nous ne donnerons dans ce travail que la législation de l'Espagne dite « *gouvernementale* » dans l'ignorance où nous sommes des mesures qu'envisage à ce sujet le gouvernement de Burgos.

Le titre même de la loi du 21 novembre 1931 suffit à prouver la généralité de sa portée puisqu'elle est relative au « *contrat de travail* » (S.L. 1931, Espagne 14).

En ce qui concerne la définition des travailleurs, le législateur espagnol procède par énumération. L'art. 6 de la loi déclare :

« *Les travailleurs sont :*

1° « *Les apprentis qu'ils reçoivent ou non un salaire, qu'ils paient un supplément à l'employeur, quand il n'y a pas d'autre conditions résultant de leur contrat particulier conformément à la réglementation spéciale du contrat d'apprentissage.*

2° « *Les personnes occupées à des travaux domestiques.*

3° « *Les personnes désignées sous le nom d'ouvriers à domicile.*

4° « *Les ouvriers spécialisés ou non dans des métiers ou dans des professions manuelles ou mécaniques ou ceux qui effectuent des travaux courants simples.*

5° « *Les personnes chargées des entreprises, les contre-maîtres et les chefs d'ateliers.*

6° « *Les employés de commerce, de banque, de bureau, les comptables et les employés chargés de l'administration.*

7° « *Les personnes désignées sous le nom de travailleurs intellectuels. Toute personne ayant un caractère similaire ».*

Cet article n'appelle pas de long commentaire, notons toutefois que le législateur a cru devoir comprendre dans le champ d'application de la loi sur les congés payés les travailleurs à domicile, alors que la plupart des législations sans les exclure expressément, ne se prononcent pas sur ce cas rendu très difficile du fait de la presque impossibilité de contrôle. Nous ne savons pas, d'autre part, si les travailleurs agricoles sont ou non visés par cette loi. Toutefois, nous pensons qu'ils sont compris dans le nombre des ouvriers « *spécialisés ou non dans des métiers ou dans des professions manuelles ou mécaniques* ».

Le texte de l'art. 7 doit être étudié bien qu'il vise les personnes expressément exclues du champ d'application de la loi. Il est ainsi conçu :

Art. 7. — *« La présente loi ne sera pas applicable aux directeurs, aux gérants et hauts fonctionnaires de l'entreprise qui, en raison de leur caractère de représentant de celle-ci, de leur haute capacité technique, de l'importance de leurs émoluments et de la nature de leur travail peuvent être considérés comme indépendants dans leur travail ».*

Le moins que l'on puisse dire de ce texte est qu'il paraît inspiré de considérations étrangères à celles qui guident ordinairement les législateurs. S'il est incontestable que la majorité des personnes dirigeant les entreprises bénéficie de congés payés, on ne conçoit pas que ce soit leur valeur ou la difficulté de leur travail qui doive les faire exclure du bénéfice d'une mesure sociale. Cette législation est le reflet d'un esprit partisan incompatible avec le rôle impartial qui incombe en général au législateur.

Finlande. — C'est la loi du 1^{er} juin 1922 sur le contrat de travail (S.L. 1932, Finlande I) qui accorde les congés payés aux travailleurs finlandais. L'art. 1^{er} détermine le champ d'application de cette loi : *« Les dispositions de la présente loi seront applicables à tout contrat aux termes duquel l'une des parties, le salarié, s'engage envers l'autre partie, l'employeur, à fournir moyennant rétribution un travail exécuté sous la direction de ce dernier. Tout travail sera payé et la présente loi sera appliquée lors même que la rémunération n'aurait fait l'objet d'aucune stipulation expresse à moins que l'intention d'effectuer le dit travail sans rémunération ne résulte de circonstances ».*

« Pourra faire l'objet d'un contrat de travail l'exécution de tout travail à quelque catégorie qu'il appartienne et la présente loi sera applicable sous réserve de toutes dispositions contraires des lois spéciales concernant la nature et à l'exception des travaux ordonnés par l'autorité publique ».

Le § 1^{er} de l'art. 1^{er} nous paraît très intéressant parce qu'il met en relief les critères essentiels qui caractérisent

la situation du salarié par rapport au patron. C'est ainsi que ce texte montre la subordination du salarié au patron, ce qui, aux yeux notamment de la jurisprudence française constitue un élément essentiel, d'un contrat de travail. D'autre part, la rémunération qu'il reçoit caractérise également le travailleur.

Si générale qu'elle soit cette loi ne vise pourtant pas les employés de commerce et de bureau qui sont régis par une loi spéciale que nous étudierons dans le paragraphe qui leur sera consacré.

Si nous ne trouvons pas de définition de l'entreprise, celle-ci résulte implicitement d'un raisonnement *a contrario* qu'il est facile de faire. Elle se caractérise du fait qu'elle rémunère les salariés qui travaillent pour elle sous ses ordres.

Les renseignements donnés ci-après sont extraits du numéro d'octobre 1937 de la *Revue*, du ministère des Affaires sociales finlandais.

Le ministre s'occupe actuellement de la modification des dispositions relatives aux congés annuels payés des ouvriers. Afin d'obtenir des renseignements précis, sur la pratique des congés, le ministre du Travail a invité le 1^{er} juin 1937, le bureau des recherches sociales à recueillir des renseignements concernant les entreprises de la grande industrie, qui fournissent régulièrement des données pour les statistiques relatives au marché du travail.

Le bureau a reçu des renseignements provenant de 151 entreprises industrielles, occupant au 1^{er} avril 1937, 73.877 travailleurs (contre 69.302 au 1^{er} avril 1936). Le nombre des travailleurs ayant droit aux congés annuels a été en 1936 de 59.834, soit 86,3 % du nombre total des travailleurs occupés au 1^{er} avril 1936 dans les entreprises en question.

1.369 personnes seulement, soit 2.1 % de l'ensemble des travailleurs ayant droit aux congés y ont renoncé moyennant une compensation. Dans les scieries, le pourcentage des renoncations a été de 5,4 et de 4,3 % dans l'industrie du verre et des céramiques. Tous les travailleurs ont pris leur

congé dans l'industrie du cuir et de la chaussure. Dans les autres branches de l'industrie, le pourcentage de renonciation a varié entre 0,3 et 1,5 %.

Irak. — (Loi 72 sur le travail en date du 25 avril 1936. S.L. 1936, Irak 2). — L'art. 3, al. 2 de cette loi précise : « *Chaque ouvrier travaillant pendant une année complète dans une entreprise industrielle où plus de dix ouvriers sont occupés pourra bénéficier chaque année d'un congé de dix jours à salaire entier* ».

Il faut remarquer que le congé ne paraît pas devoir être une obligation pour le patron.

Afin de déterminer ce qu'il faut entendre par « *entreprises industrielles* » le législateur procède par voie énumérative. Il y a lieu du reste de rapprocher cette énumération de celle donnée par le législateur irlandais ; toutes deux sont voisines de celle figurant au projet de convention internationale établie par le B.I.T. en 1936 relativement aux congés payés. Cette énumération vise notamment les mines et minières, l'industrie pétrolifère et les industries connexes, les ateliers de construction, de réparation et de démolition des navires, la création et la transmission de la force motrice en général ; la construction et la démolition des édifices, ports, jetées, digues, les transports par terre, eau, air etc... Sont au contraire exclus du champ d'application de la loi, les travaux agricoles, les entreprises où seuls les membres de la famille sont occupés, les travaux intéressant les communes.

La définition très générale que cette loi donne de l'ouvrier n'en restreint en rien la portée.

Irlande. — (Loi du 14 février 1936, sur les conditions du travail, S.L. 1936, Irlande 1). — Cette loi « *tend à améliorer et à développer la réglementation et le contrôle des conditions du travail des ouvriers occupés dans les entreprises industrielles...* ». Nous croyons utile de donner le titre complet de la loi car les termes de celle-ci sont très confus et nous éprouverons quelque difficulté à en préciser le champ d'application.

L'art. 24 est le siège de notre réforme dont il détermine les modalités d'applications ; nous aurons à l'étudier en détails au cours de notre travail. Notons seulement ici qu'il fait une « *obligation* » à tout employeur d'accorder un congé à ses ouvriers.

A l'aide des définitions placées en tête de la loi, essayons d'en préciser la portée.

Aux termes de la présente loi « *entreprise industrielle* » désigne une entreprise dans laquelle les travaux industriels sont exécutés à titre professionnel ou à des fins lucratives ou pour tous les besoins d'un service public ou dans lesquels lesdits travaux sont exécutés par une autorité locale ou une autre collectivité publique dans l'exercice de ses pouvoirs ou obligations légaux.

Pour préciser davantage, il faut maintenant examiner ce que l'on entend par « *travaux industriels* » (art. 3, I.). Cette expression ne comprend ni les travaux agricoles, ni les travaux domestiques, ni les travaux commerciaux.

Parmi les travaux industriels proprement dits échappent encore à son champ d'application les travaux miniers, les transports de personnes ou d'objets. Par contre, sous réserve de ladite restriction, cette expression comprend toutes les formes de travaux industriels et en particulier les travaux précisés dans une longue énumération que nous ne saurions rapporter ici et qui visent la production, la transformation de tout objet, la construction des immeubles, des chemins de fer, des docks et ports, des usines, la distribution de l'eau, du gaz, de l'électricité, etc...

Afin d'être complet donnons enfin la définition des travaux agricoles, industriels et commerciaux.

1° Travaux agricoles : travaux de toutes fermes et de tous jardins ainsi que ceux de la sylviculture et comprend également tous travaux industriels exécutés en tant que partie d'une ferme aux fins d'exploitation et à nulle autre fin.

2° L'expression travaux « *commerciaux* » désigne les travaux de bureaux, de surveillance, d'orientation, de direction des travaux industriels ou les travaux effectués en vue de la vente en gros ou en détail de tout objet.

Le sens de l'expression « *travaux domestiques* » est assez curieux puisque ce sont la préparation de toute nourriture servie dans un restaurant et un hôtel.

Quant aux « *ouvriers* » ce sont les personnes autres qu'un ouvrier occupé dans l'établissement qui exécutent des travaux moyennant un salaire ou en vue de l'apprentissage d'un métier ou d'un état.

Que pouvons-nous retenir de toutes ces définitions ? Que le champ d'application de la loi est assez restreint ; elle ne s'applique même pas à tous les travaux industriels proprement dits.

Norvège. — La nouvelle loi du 19 juin 1936 sur la protection des travailleurs, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1937 prescrit que tout travailleur qui a été occupé dans le même établissement pendant douze mois consécutifs a droit à un congé payé de neuf jours au moins. Cette loi est d'application absolument générale et ne souffre aucune exception.

Portugal. — C'est le décret-loi n° 23.048 qui règle la question ; il est du 23 septembre 1933 (S.L. 1933, Portugal 5) et il promulgue « *le statut national du travail* ». Dans ce décret-loi qui semble inspiré de la Charte du travail italienne, le législateur portugais pose seulement les grands principes qui régissent la matière. Le texte visant spécialement les congés payés est ainsi conçu : « *Les entreprises doivent accorder à leurs travailleurs permanents une période même réduite, de vacances payées* ». Ce texte semble exclure seulement les travailleurs saisonniers puisque seuls les travailleurs permanents sont au bénéfice de la loi.

En ce qui concerne les modalités d'application, du principe ci-dessus énoncé, elles sont données dans les conventions collectives.

Italie. — La Charte du travail du 21 avril 1927 (S.L. 1927, Italie 3) est une déclaration dans laquelle se trouvent énoncés les principes qui gouvernent la situation des travailleurs en Italie fasciste.

L'art. 17 déclare : « *Après une année de service ininterrompu dans une entreprise à service continu, le travailleur a droit à un congé annuel payé* ». Seul, le principe est donc énoncé, les détails de son application étant abandonnés aux conventions collectives. Le texte ne nous fournit aucune définition du travailleur et de l'entreprise.

En ce qui concerne la Charte du travail il faut bien remarquer que la jurisprudence italienne du travail ne semble pas donner à cet exposé des données fondamentales du droit du travail fasciste, une portée analogue à celle que nous attachons à une loi.

Nous n'en voulons pour preuve que la décision ci-dessous rapportée et analysée (R.I.J.T. 1936-7, Italie 1).

Magistrature du travail de Bari, 18 décembre 1935, Communo di Feggio C/ Contaldo, *Giornale di Lavoro*, 1936, p. 425).

« *Le juge de paix (pretor) a déclaré recevable l'action du demandeur basée sur les art. XVI et XVII de la Charte du travail vu le silence complet en la matière des lois générales et spéciales et du contrat de travail. Mais le juge a attribué à tort à ce document historique les effets d'une loi ou plutôt d'un texte de normes positives de droits subjectifs ; en effet il a oublié que la Charte du travail est un recueil des principes fondamentaux du droit corporatif qui doivent être codifiés dans les lois du travail et que par conséquent elle est l'élément exégétique le plus sûr pour l'application des normes positives réglementant les rapports du travail. Cette conclusion découle non seulement de la jurisprudence bien établie en la matière, mais encore de la loi du 18 décembre 1928, n° 2832 qui a autorisé le gouvernement royal à édicter des dispositions ayant force de loi pour assurer l'application des déclarations contenues dans la Charte du travail* ».

Que devons-nous déduire de cet arrêt ? Que l'on ne peut invoquer les dispositions de la Charte du travail comme celles d'une loi ordinaire et qu'il faut que le congé payé soit prévu par les conventions collectives ou les règlements édictés par le gouverneur ou les préfets du royaume. En somme la « *Charte du travail* » constitue un exposé des principes du travail en Italie, non un texte de lois positif.

Mexique. — C'est une loi fédérale du 18 août 1931 (S.L. 1931, Mexique 1) qui détermine avec beaucoup de détails les rapports entre patrons et ouvriers. L'art. 82 prescrit l'octroi de congés payés : « *Les travailleurs qui auront accompli une année de service, auront droit à une période annuelle de vacances qui sera fixée par les parties dans le contrat de travail* ». Les art. 2 et 3 de la loi vont nous permettre de préciser davantage les dispositions quelque peu vagues de cet art. 82.

Art. 2. — « *L'expression de travailleur désigne toute personne qui loue à une autre des services d'ordre manuel, intellectuel ou les deux à la fois en vertu d'un contrat de travail* ».

Cette notion de contrat paraît commander toute la législation du travail mexicaine puisque nous la retrouvons dans la définition de l'employeur :

Art. 4. — « *L'expression employeur désigne toute personne physique ou morale qui utilise les services d'une autre personne en vertu d'un contrat de travail* ». Rappelons enfin que c'est par contrat que sont fixées les dispositions de détail relatives aux congés.

Il est certain que bien que la loi ne parle que des travailleurs, les employés sont cependant visés au nombre des travailleurs qui louent leurs services intellectuels.

Roumanie. — Loi du 25 mars 1929 sur le contrat de travail (S.L. 1929, Roumanie 2).

Le titre même de cette loi montre bien qu'elle doit figurer dans celle spécialement étudiée à ce paragraphe. C'est en effet par certains de ses articles seulement que cette loi réglemente les congés payés. C'est l'art. 49 qui fait à l'employeur une obligation d'accorder aux salariés des congés payés... Il est ainsi conçu : « *L'employeur est tenu encore d'accorder aux salariés un congé annuel de repos selon les normes suivantes...* ».

Le § 7 de cet article précise que les congés seront encore accordés par les entreprises industrielles et commerciales qui emploient au moins dix salariés par groupes, de manière que le fonctionnement de l'entreprise n'en souffre pas.

L'art. 85 étend aux personnes suivantes l'application de la loi : « *Les salariés de bureau, magasins et annexes, des établissements industriels et commerçants qui fournissent complètement ou en partie un travail ou un service intellectuel sont considérés comme employés et bénéficient des dispositions spéciales ci-dessous* ».

Les différences auxquelles fait ici allusion le législateur roumain sont uniquement relatives au détail d'application de la loi. Nous voulons seulement retenir ici que cet article accroît la portée de cette loi.

U.R.S.S. — La législation concernant les congés annuels payés est basée sur le Code du travail (art. 114 à 120) et sur le règlement du 30 avril 1930. Notons cependant que le droit au repos a été inscrit dans la nouvelle constitution du 5 décembre 1936, parmi les droits fondamentaux des citoyens de l'U.R.S.S. Ce droit, dit la Constitution, est assuré « *par la réduction de la journée de travail pour l'immense majorité des ouvriers, par l'établissement des congés annuels payés pour les ouvriers et les employés avec maintien du salaire, et par l'affectation au travailleur d'un vaste réseau de sanatoria, de maisons de repos et de clubs* ». En ce qui concerne le champ d'application de la loi, précisons que tout travailleur salarié (technicien, ouvrier, employé) a droit à un congé payé une fois par an.

Venezuela. — Loi du 16 juillet 1936 sur le travail (S.L. 1936, Venez. 2). L'art. 1^{er} fixe la portée de la loi qui est très générale puisque celle-ci règle les rapports entre patrons, ouvriers et employés, relativement aux obligations nées du travail. L'art. 42 est conçu dans le même esprit puisqu'il vise « *les travailleurs qui auront plus d'une année de services ininterrompus* ».

L'art. 8 assujettit aux dispositions de la loi « *toutes les entreprises et exploitations quelle que soit leur nature, publique ou privée, actuellement existantes ou qui seront établies sur le territoire de la République* ». L'article termine en précisant que les établissements industriels, agricoles et commerciaux rentrent dans cette définition.

« L'employeur est la personne physique ou morale qui, pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, exploite une entreprise ou exerce un travail, quelle qu'en soit la nature et l'importance, auquel sont occupés des ouvriers et employés, quel qu'en soit le nombre ».

Les ouvriers et employés sont assimilés pour l'application de la présente loi. Y sont également soumis les contre-mâîtres et surveillants.

Cette loi nous paraît remarquable tant par la portée de ses dispositions que par leur clarté.

Nous en avons terminé ainsi avec les modes de réglementation généraux des congés payés. Nous ne reviendrons pas sur les avantages et inconvénients de cette façon de procéder, et noterons seulement à la fin de cette étude qu'elle paraît se répandre de plus en plus. Cela tient certainement à ce que les avantages qu'elle présente sont très supérieurs aux quelques inconvénients que l'on peut lui reconnaître. Il est temps maintenant d'aborder, dans un chapitre second, les modes spéciaux de réglementation des congés payés.

CHAPITRE II

MODES SPÉCIAUX DE RÉGLEMENTATION DES CONGÉS PAYÉS

Nous entrons ici dans un domaine infiniment plus délicat, plus touffu, plus cahotique : il sera extrêmement difficile de préciser les divers champs d'application des réglementations successivement envisagées. Déjà l'ordre dans lequel celles-ci doivent être étudiées est extrêmement délicat à déterminer. Toutefois, une première distinction peut être établie selon que l'on considère les modes de réglementation qui ne font pas intervenir le législateur, ceux dans lesquels il n'intervient que d'une façon lointaine, ceux enfin dans lesquels il régit dans tous ses détails l'application des congés. Pour parler plus clairement, il résulte de ce qui précède que nous avons l'intention de consacrer trois sections à l'étude des modes spéciaux de réglementation des congés payés.

Section 1 Réglementations dues uniquement à l'initiative privée.

Section 2 Les conventions collectives s'appuyant sur une législation de principe.

Section 3 Les lois spéciales.

Ce plan a selon nous l'intérêt de montrer la mesure à laquelle il est opportun qu'intervienne le législateur. Toutefois, un mode de réglementation spécial ne rentre pas dans les cadres de ce plan, c'est celui que connaît l'Australie, qui procède par sentences arbitrales ; c'est à notre sens le seul pays dans lequel le législateur a abandonné à l'autorité judiciaire le soin de déterminer les conditions dans lesquelles seront appliqués les congés payés.

Section première
Modes de réglementation
laissés à l'initiative privée

Il est intéressant de souligner dès maintenant, en tête de cette section, qu'un très grand nombre de pays sont passés au cours de l'évolution qui les a conduits à régler par la loi la question qui nous occupe, par un stade auquel seule, l'initiative privée permettait aux ouvriers de bénéficier de congés. Il faut ensuite remarquer que les pays qui sont encore à ce stade de l'évolution sont chaque jour de plus en plus rares et le deviendront toujours davantage ; presque tous ceux que nous allons étudier sont des pays anglo-saxons : nous reconnaissons là la préférence qu'ont toujours eu les gouvernements de ces pays de laisser, chaque fois que cela est possible, l'initiative privée régler les rapports entre les hommes, ne faisant intervenir le législateur que lorsqu'une réforme s'est peu à peu implantée dans les mœurs et que sa sanction législative ne sera pas susceptible de bouleverser l'économie nationale ; cette façon de procéder est selon nous excellente, elle présente toutefois l'inconvénient de la lenteur.

Les renseignements que nous pourrions fournir ici seront évidemment assez imprécis puisque le point particulier que nous étudions actuellement se caractérise par l'absence de toute réglementation...

Canada. — Les congés sont le plus souvent accordés conformément à la coutume. Presque tous les employés des industries manufacturières y compris les contre-maîtres et les surveillants reçoivent deux semaines de congé après une année de service.

Par contre, la situation des ouvriers est bien moins favorable. Un certain nombre d'employeurs leur accordent un congé, notamment dans les industries de l'alimentation, du caoutchouc, de la peinture et des vernis.

Dans le textile, la plupart des entreprises accordent un

congé à leurs employés. Dans l'industrie graphique, presque tous les employés sont au bénéfice des congés payés ; d'autre part dans les imprimeries de journaux les congés sont accordés à tous les salariés. Seuls les employés et les contre-mâîtres de la métallurgie bénéficient de congés. Dans les peintures et vernis, les salariés sont au bénéfice de congés payés de trois jours à deux semaines selon la durée de leurs services ; par contre, dans les autres industries de produits chimiques, les employés seuls sont au bénéfice d'une telle mesure. Dans les grands établissements de commerce de détail, il est d'usage de donner une semaine de congé après un an de service, deux semaines après deux ans. Dans les établissements de moindre importance, les employés et ouvriers bénéficient d'une semaine intégralement payée, la seconde semaine de congé n'étant qu'à moitié payée, ou même non rétribuée.

On voit donc qu'il ressort de ces quelques renseignements très fragmentaires que les congés sont beaucoup plus généralement accordés aux employés qu'aux ouvriers ; il faut cependant noter que des mesures en faveur des ouvriers sont prises depuis quelques années, mais la progression est lente.

Grande-Bretagne. — Nous allons insister assez longuement sur ce pays : il est en effet en pleine évolution. Les congés payés qui en 1936 n'étaient accordés qu'à un million et demi de travailleurs, sont maintenant donnés à trois millions d'entr'eux. Cette progression est donc considérable puisqu'elle s'est accomplie en deux ans. D'autre part, la pression de l'opinion est tellement forte que le Parlement s'est décidé en mars 1937 à nommer une commission ayant pour but de mettre au point la question.

De son côté, le Gouvernement a constitué une commission d'enquête où siègent les représentants des employeurs et des syndicats afin d'examiner la situation actuelle (Proposition de loi Rawson, 20 novembre 1936). Lors de la discussion du projet de loi devant la Chambre, un « *Unioniste* » a fait valoir que tout en étant favorable au principe

de la loi, il estime que celle-ci porterait atteinte à la liberté de discussion des conditions du travail et qu'elle serait incompatible avec la variété des professions et conditions que devrait englober la loi. Il a surtout insisté sur la nécessité de laisser la liberté aux organisations patronales et ouvrières. Nous avons rapporté cette opinion parce que nous pensons qu'elle reflète assez bien les sentiments du peuple anglais en la matière.

Voici le rapport de la commission des congés payés (I.S. 27.6.38, p. 400).

En mars 1937, le ministre du Travail avait chargé une commission présidée par Lord Amubree de déterminer dans quelle mesure les congés payés sont accordés aux travailleurs pourvus d'un emploi et la possibilité d'en étendre l'application par voie législative ou d'autre manière, d'émettre des vœux à ce sujet. Cette commission a récemment déposé son rapport.

1^o *Analyse du rapport.* — A la fin de mars 1938, le principe des jours consécutifs de congés payés était appliqué sous une forme ou sous une autre en faveur de 7.750.000 travailleurs, soit un peu plus de 40 % sur un total de 18.500.000 salariés employés à titre de travailleurs manuels ou non manuels contre une rémunération de 250 livres au maximum par an. Cette évaluation ne tient pas compte des salariés appartenant aux catégories des travailleurs auxquels est accordé un congé par voie d'accord ou en vertu de l'usage, mais qui ne se trouvent pas avoir rempli en fait les conditions pour en bénéficier, parce qu'ils ont par exemple changé d'employeur avant d'avoir accompli la période de service requise pour avoir droit au congé. Il reste donc quelque 10.750.000 travailleurs qui ne bénéficient d'aucun congé annuel consécutif. Ceux-ci se trouvent répartis dans les catégories suivantes :

a) Ceux dont les conditions de travail ou la nature du contrat soulèvent des difficultés (agriculture, bâtiments, marchés de travaux publics, marine marchande, travailleurs à domicile).

b) Les travailleurs appartenant à des industries sou-

mises à une forte concurrence étrangère (mineurs sauf les nombreux accords intervenus récemment), coton, laine, blanchiment, teinture et finissage, lin, chanvre et jute, bonneterie, caoutchouc, fonte, fer et industrie maritime (à noter que de nombreuses conventions sont intervenues depuis dans ces industries).

c) Les travailleurs des petites industries dont l'organisation est rudimentaire.

d) Les travailleurs intermittents. L'importance de ce groupe est attestée par les 4.000.000 de travailleurs qui en 1937 ont demandé l'indemnité de chômage.

La partie la plus intéressante du rapport de la commission est celle dans laquelle elle expose l'intérêt ou les inconvénients qu'il y aurait à réglementer les congés par une loi générale.

De tous les arguments intervenus en faveur d'une mesure générale ou contre l'adoption d'une semblable solution, la commission se prononce pour le moment contre l'adoption de mesures d'ordre général qui auraient pour résultat à son avis de ruiner les possibilités des congés payés.

Une loi concernant les congés payés est pourtant intervenue le 22 juillet 1938 (vote par la Chambre des communes). Elle a été ratifiée par le roi le 29 juillet 1938.

Il faut reconnaître tout de suite que cette mesure n'a pas la portée que la campagne menée depuis quelques mois en Angleterre en faveur des congés payés aurait pû laisser croire. C'est une mesure partielle puisqu'aux dires du ministre lui-même elle ne vise que deux millions de travailleurs.

Aux termes de cette loi, qui n'est que facultative, les « *Trades Boards* » et les commissions agricoles et les commissions centrales des salaires pour les transports routiers pourront accorder des congés payés aux travailleurs ressortissant de leur rayon d'action. Il faut remarquer que, sauf stipulation contraire, le congé accordé par ces commissions doit s'ajouter à ceux dont les travailleurs pourraient bénéficier aux termes d'autres lois.

Ces mesures sont complétées par la création d'une

commission interministérielle qui prendra les décisions en vue de faciliter le développement des congés en Angleterre. La portée de ces mesures est précisée par les déclarations du ministre du Travail qui a déclaré que plus le champ d'application de la loi serait circonscrit, mieux cela vaudrait : il entend, en effet, encourager le plus possible les accords privés. Nous croyons que ces mesures sont inspirées au gouvernement britannique par son souci de prudence ; il faut que la réforme s'impose lentement et non soudainement ainsi que cela a été réalisé en France en juin 1936. Il n'en reste pas moins que cette loi a été critiquée au Parlement.

Etats-Unis. — Il faut reconnaître que les renseignements dont nous disposons relativement à ce pays sont assez vagues, cela tient tout d'abord à ce qu'aucune réglementation d'ensemble n'est intervenue. On ne rencontre en effet ni dans la législation fédérale, ni dans celle des Etats, de dispositions ordonnant aux employeurs privés d'accorder des congés payés à leur personnel.

1) *Congés accordés conformément à la coutume par les employeurs de leur plein gré.* — La pratique des congés payés est beaucoup plus répandue aux Etats-Unis que ne pourrait le faire croire l'absence de législation les concernant, ainsi que la rareté des conventions collectives qui les stipulent formellement. Il est malheureusement extrêmement difficile de procéder à des évaluations quantitatives au sujet des bénéficiaires de ces mesures, même pour les branches d'activité qui ont fait l'objet d'enquêtes assez étendues sur ce point ; il est impossible de déterminer les critères que les enquêteurs ont employé pour sélectionner les échantillons et de se prononcer par suite sur le caractère représentatif des chiffres fournis. D'autre part, toutes les enquêtes récentes ont été faites par des organisations ayant leur siège dans l'Etat de New-York et plus particulièrement à New-York City. Il est impossible de savoir dans quelle mesure ces chiffres, vrais pour la partie Est des Etats-Unis, sont encore voisins de la vérité pour le

reste du pays. Ces renseignements sont donc fragmentaires et il serait vain de vouloir en tirer des conclusions trop générales. Toutefois sous le bénéfice de ces observations, voici quelques données :

Pour les employés d'assurances, il est courant de leur accorder deux semaines de congé par an. Quant aux employés des établissements financiers, ils bénéficient d'une façon à peu près générale d'un congé annuel.

D'une enquête déjà ancienne puisqu'elle remonte à 1928-1929, il semble résulter qu'avant la crise et même durant la première année de celle-ci, 17 à 25 % des établissements industriels envisagés accordaient les congés à leur personnel. Toutefois, cette enquête étant extrêmement fragmentaire, il est probable que la proportion de congés était plus forte.

2) *Conventions collectives.* — Les renseignements que nous pouvons fournir ici sont évidemment un peu plus précis, nous remarquons au début de cet examen que le nombre des conventions collectives stipulant les congés n'a fait qu'augmenter ces dernières années.

Les ouvriers de la Sinclair Oil Company et de l'Association des travailleurs des gisements pétrolifères, puits de gaz et raffineries de pétrole, au nombre d'environ 15.000, bénéficient déjà d'une semaine ou deux de congé payé. D'après les fiches résumant les clauses des conventions collectives qui ont été réunies dans les dossiers du bureau des statistiques du département du travail, il n'y avait en 1932 que fort peu de conventions qui les mentionnassent.

L'industrie des chemins de fer est la plus importante de celles dont le personnel jouit de vacances payées ; toutefois, ces congés ne sont prévus que pour un petit nombre de catégories de travailleurs et les clauses à cet effet ne figurent que dans les conventions visant notamment : les employés des express et des gares, l'association des agents chargés de régler les mouvements des trains, chefs d'équipe, syndicats des télégraphistes des chemins de fer ; il faut remarquer immédiatement que quatre des grands syndicats des chemins de fer ne figurent pas dans cette énumération,

ni les syndicats des mécaniciens de locomotives, ni celui des chauffeurs et mécaniciens de locomotives, pas plus que celui du personnel des trains et celui des conducteurs de chemins de fer.

D'autres ouvriers, mais en petit nombre, bénéficient également de vacances ; en règle générale, les ouvriers employés dans les transports et les livraisons sont presque les seuls, tout au moins à cette époque, à bénéficier de congés.

En ce qui concerne les magasins de vente au détail, magasins à succursales multiples, une enquête à laquelle il a été procédé en 1934 estime que sur 100 magasins, 85 ayant répondu, 48 ont déclaré qu'ils avaient accordé des congés payés en 1933, 13 qu'ils combinaient les congés payés avec des vacances non rétribuées, 24 enfin qui n'accordaient pas de congé.

Nous nous excusons de l'imprécision de ces renseignements.

Depuis cette époque, d'après les informations sociales du 3 août 1936, à la suite d'une décision prise par l'United States Steel Corporation et ses filiales, plus de 60.000 ouvriers de l'industrie de l'acier des Etats de l'Est bénéficient dorénavant de congés payés. Les représentants de l'American Steel and Tin-Plate Corporation ont annoncé que cette société prendrait des mesures analogues.

Au cours de l'année 1936-1937, plusieurs entreprises importantes ont décidé d'accorder les congés annuels payés à leurs employés : l'American Tobacco Co et la Brown Williamson Tobacco Corporation ont octroyé une semaine de congé payé à ceux de leurs salariés ayant un an de service au moins, soit environ à 15.000 travailleurs, dans la première entreprise et 9.000 dans la seconde.

De l'ensemble de toutes ces données, il résulte que si les informations dont nous disposons sont nécessairement vagues, il n'en demeure pas moins qu'un très grand nombre d'ouvriers bénéficient de congés sans que pour cela une réglementation spéciale soit intervenue. C'est à cette seule conclusion que nous conduit cette très brève étude des

congés payés coutumiers et nous voulons insister en terminant afin que l'on ne considère pas seulement les données précises des réglementations que nous aurons à étudier par la suite.

Pays-Bas. — Sur 1.209 conventions collectives en vigueur au 1^{er} juin 1933, 1.011, soit 85 %, applicables à 206.661 travailleurs garantissaient un congé annuel payé notamment dans les industries de la construction, du bâtiment, du bois, de la métallurgie, de l'habillement et de l'alimentation. Les statistiques officielles publiées par le Centraal Bureau Voor Statistik montrent que sur 1.229 contrats collectifs en vigueur au 1^{er} juin 1936, pour 252.312 personnes comptées dans 38.767 établissements, 898 applicables à 186.793 travailleurs, soit près de 74 % du nombre total des travailleurs industriels, mentionnent des dispositions sur les congés. Sur ce nombre, 874 visant 184.205 personnes prévoient le paiement du salaire pendant le congé, par conséquent 24 contrats collectifs prévoient un congé non payé. Enfin, 188 de ces contrats collectifs se référant à 8.219 travailleurs prescrivent le paiement d'une indemnité spéciale en plus du salaire normal pendant la durée du congé.

Suède. — Une enquête a été effectuée sur le régime des congés annuels payés aux ouvriers tel qu'il ressort des conventions collectives enregistrées à la fin de 1932. L'enquête ne vise ni les agriculteurs, ni les marins. Pour les autres industries, on a pu constater que sur 576.288 travailleurs régis par les conventions collectives, 454.116 soit 78,8 % avaient droit à un congé annuel payé. Insistons sur le fait que les conventions collectives régissant quelque 120.000 ouvriers des industries saisonnières de l'abatage et du flottage du bois, du bâtiment et de la taille de la pierre, ne prévoient pas de congés annuels payés; cela tient sans doute à la difficulté qu'il y aurait, notamment pour les ouvriers employés à l'abatage du bois, à contrôler avec quelque précision le travail de ces derniers. Toutefois,

en ce qui concerne le bâtiment, il y a lieu de mentionner que les plombiers et les ferblantiers qui, jusqu'en 1928, étaient complètement exclus de l'application des congés, ont acquis ce droit en 1932.

Il nous paraît intéressant de donner quelques chiffres qui préciseront les industries dans lesquelles notre institution était des plus développées :

Mines métalliques et métaux	106.221	ouvriers
Pierre et terre	20.150	«
Bois et exploitation des forêts	34.269	«
Papiers et arts graphiques	43.052	«
Alimentation	39.523	«
Textiles et vêtements	49.307	«
Cuir, peaux et caoutchouc	21.700	«
Industries chimiques	9.140	«
Bâtiment	14.330	«
Commerce et entrepôts	17.900	«
Transports par route	35.945	«
Autres branches sauf agriculture et transports maritimes	21.957	«
Total	415.494	«

Bien entendu, tous ces chiffres sont ceux de l'industrie privée.

La Suède fut, ainsi que le Danemark, très longtemps fidèle au système des conventions collectives et c'est ce qui nous fait ranger ce pays dans ceux qui admettent les congés payés par conventions collectives, mais au mois de juin 1936 le Gouvernement a nommé une commission d'experts chargée d'aider le ministre de la Prévoyance sociale à étudier la réglementation légale du droit des travailleurs à un congé annuel payé. A ce propos, le ministre de la Prévoyance a rappelé que le principe des congés avait reçu une large application, ainsi du reste qu'il est aisé de s'en rendre compte d'après le tableau ci-dessus, mais que la durée très limitée du congé, fixée en général à quatre jours par an, ne permettait pas aux travailleurs d'en tirer la diversion et le repos nécessaires. Le ministre ajoute que la commission devrait envisager la formation d'une légis-

lation générale obligatoire conférant les congés à toutes les catégories de salariés y compris notamment les travailleurs saisonniers et autres ouvriers embauchés à titre temporaire ; la commission devrait enfin collaborer avec celle chargée d'établir les conditions d'emploi des domestiques.

Selon les prévisions du ministre de la Prévoyance sociale, la commission précitée devait déposer son rapport à la fin de l'année 1937, ce qui permettrait au gouvernement de soumettre le projet de loi à la première session de 1938 du Rickstad.

Cette loi a été adoptée le 15 juin 1938 par le Parlement ; elle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1938.

Union Sud-Africaine. — Les conventions collectives visant un grand nombre d'entreprises des grands centres accordent un congé payé à leur personnel, notamment dans les industries suivantes : construction, métallurgie, bâtiment, automobile, brasserie, transports de personnes. Le personnel européen, dirigeant ou surveillant les mines de Natal, est également au bénéfice des congés aux termes d'une convention collective.

L'institution de congés va chaque jour se développant davantage ; ainsi un accord est intervenu en 1935 entre les entrepreneurs de transports sur route et le personnel des tramways et autobus du Cap et des districts voisins. Dans les boulangeries et confiseries des mêmes circonscriptions un accord est également intervenu dans le même sens. Les travailleurs de l'industrie automobile, de Whitwarsthrad, bénéficient de congé au bout de 52 semaines de travail.

L'année 1936 marque l'extension de notre réforme aux cafés, restaurants et autres établissements similaires, aux transports par routes (marchandises et voyageurs), au commerce de détail, aux constructions métalliques et métallurgie, aux commerces des cuirs et aux imprimeurs. La question est d'autre part réglée dans ces pays, au moyen de lois spéciales que nous aurons l'occasion d'étudier dans le paragraphe qui leur est consacré.

Section II

Les pays dans lesquels les conventions collectives se sont appuyées sur les lois

Nous avons déjà précédemment souligné le très grand nombre de pays qui ont adopté ce système ; nous n'insisterons pas sur les avantages qu'il présente.

Nous pensons du reste qu'en ce qui concerne le champ d'application des congés dans ces pays, les conventions auxquelles nous faisons allusion, ne le modifient pas : ce champ est en effet déterminé par la loi qui pose les cadres de l'institution, les conventions ne faisant que fixer les modalités d'application de la loi ; nous pensons en conséquence qu'il n'y a pas lieu d'insister davantage, le titre étant consacré au champ d'application des congés payés.

Allemagne. — Cependant, nous croyons qu'il est intéressant de traiter ici la question des congés payés en Allemagne et voici pourquoi : jusqu'au 20 janvier 1934, la question était entièrement réglée par conventions collectives. La dernière statistique antérieure à la loi du 20 janvier 1934 indiquait que sur 12 millions d'ouvriers visés, 97,8 % bénéficiaient de congés payés aux termes de conventions collectives. Au 1^{er} janvier 1931, 1.890.250 employés avaient droit à un congé annuel.

La loi du 20 janvier 1934 a substitué aux conventions collectives des règlements d'entreprises ou des règlements collectifs qui se distinguent des conventions en ce qu'ils ne résultent pas de l'accord des parties, mais qu'ils sont établis par le chef d'entreprise assisté d'une commission d'experts. L'art. 72 de la loi édicte expressément que les conventions collectives antérieures seront maintenues jusqu'au moment où les « *curateurs* » au travail estimeront nécessaire de modifier leurs dispositions.

L'immense majorité des règlements collectifs intervenus montre que les congés ont été maintenus ; ils se contentent, ainsi que nous le verrons en examinant le détail des modalités d'application, de faciliter l'obtention de ceux-ci.

Section III

Lois spéciales

Beaucoup de pays ont adopté ce système, soit que l'évolution des congés ne leur permette pas encore d'adopter des lois générales, soit que, ayant adopté ce mode de réglementation, ils aient néanmoins conservé les lois spéciales antérieures ou que, ils aient cru devoir promulguer des lois tenant compte des caractères spéciaux de certaines professions. Nous étudierons ces lois par professions, divisant l'étude de chacune de celles-ci par pays, groupés par ordre alphabétique.

Sous-section I. — Ouvriers

Quelques législations sont intervenues qui accordent d'une manière spéciale des congés payés aux ouvriers.

Chine. — (Codification des lois sur les congés. Loi du 30 décembre 1929, S.L. 1929, Chine 2, par la loi du 30 décembre 1932).

Le champ d'application de cette loi est précisé dans l'art. 1^{er} ainsi conçu : « *La présente loi est applicable à toutes fabriques faisant usage de machines à propulsion mécanique et occupant habituellement plus de vingt ouvriers* ». Seule la définition des entreprises détermine la portée de cette loi, mais le complément indispensable de cette définition, à savoir celle de l'ouvrier, est donnée dans l'art. 1^{er} du règlement d'application de la loi du 30 décembre 1932 qui déclare : « *Le mot ouvrier à l'art. 1^{er} de la loi sur les fabriques désigne toute personne employée directement ou indirectement à la production. Les salariés qui ne sont pas employés à la production ne sont pas compris dans cette définition* ». Il paraît difficile de déterminer la portée exacte de la délimitation que le dernier paragraphe donne au champ d'application de la loi ; du reste, nous sommes

dans la plus complète ignorance de la façon dont celle-ci est appliquée.

Esthonie. — La loi concernant les congés payés des salariés de l'industrie a été promulguée par un décret du président de la République du 21 décembre 1934 (S.L. 1934, Esthonie, 10). Elle est extrêmement précise dans ses dispositions.

L'art. 2 ainsi conçu fait une obligation aux patrons d'accorder un congé aux salariés de son entreprise : « *Tout propriétaire d'entreprise industrielle est tenu d'accorder annuellement à ses salariés occupés sans interruption dans ses entreprises depuis un an au moins, un congé annuel de sept jours consécutifs* ».

L'art. 1^{er} précise ce qu'il faut entendre par entreprise industrielle et salariée. Il est ainsi conçu : « *Sont considérées comme entreprises industrielles au sens de la présente loi, les entreprises dans lesquelles sont extraites les richesses du sol et dans lesquelles les produits sont fabriqués et travaillés et qui occupent au moins cinq ouvriers. Est considéré comme salarié au sens de la présente loi quiconque est lié par un contrat de travail envers le propriétaire de l'entreprise à l'exception de ceux dont le contrat de travail est conçu sur la base d'un traitement mensuel ou fixé pour une durée plus longue* ».

Il faut sans doute entendre par là que sont exclus du bénéfice de la dite loi le personnel dirigeant et les employés des entreprises privées. En effet, ce sont eux qui le plus souvent sont rémunérés mensuellement.

Lithuanie. — Une loi spéciale est intervenue dans ce pays le 11 novembre 1933 (S.L. 1933, Lit. 4), concernant l'emploi des salariés de l'industrie. La présente loi précise l'art. 1^{er} « *est applicable aux entreprises industrielles suivantes : 1^o les fabriques, 2^o les entreprises assimilables aux fabriques* ». Le champ d'application de la loi déjà assez imprécis, se trouve plus élastique encore du fait « *que le ministre de l'Intérieur d'accord avec le ministre des Finances*

déterminera les entreprises assimilables aux fabriques ». C'est en vain que nous avons cherché dans la loi une définition des salariés qui aurait pu en préciser la portée. Notons que c'est l'art. 27 qui stipule le droit du salarié aux congés. Ce texte d'ailleurs a été modifié en 1934 mais seulement en ce qui touche les modalités d'application.

* * *

Ainsi qu'on peut le voir, les pays qui ont cru devoir promulguer des lois spéciales en faveur des ouvriers sont peu nombreux.

Sous-section II. — Employés

Il faut qu'ici nous établissions une distinction selon qu'il s'agira de lois visant à la fois les employés du commerce et de l'industrie ou une loi relative aux seuls employés de commerce.

§ 1. Lois visant à la fois les employés du commerce et de l'industrie.

Colombie. — Une loi du 10 novembre 1934 concernant la perte et la réacquisition des droits civiques et concédant certains avantages aux employés, est spécialement édictée en faveur de ceux-ci et leur accorde le droit aux congés payés. Elle ne fait aucune distinction entre les différentes catégories d'employés, son art. 12 étant ainsi conçu : « *Aux fins de la présente loi, on entend par employé toute personne qui, à l'exception des ouvriers, effectue un travail pour le compte d'une autre personne ou d'une autre organisation, à l'exception des services officiels et moyennant un salaire ou une rémunération périodique fixe, une participation aux bénéfices ou toute autre forme quelconque de rémunération* ».

« *On entend par employeur la personne pour le compte de laquelle est effectué le travail de l'employé* ».

C'est l'art. 14 qui confère expressément les congés payés

aux employés. Il déclare en effet : « *Les employés jouiront des avantages et indemnités suivants : a) quinze jours de congé payé par année de service* ».

La portée de cette loi est donc extrêmement générale.

Autriche. — La législation sociale de ce pays est certainement de celles qui ont les premières accordé les congés payés aux employés puisque c'est une loi du 10 janvier 1910 qui les leur conférerait. Cette loi a du reste été abrogée lors de la promulgation, le 11 mai 1921, d'une loi qui est restée en vigueur jusqu'à l'absorption de la République autrichienne par l'Allemagne, le 11 mars 1938 (S.L. 1921, Autriche 1). Le champ d'application de la loi se trouve ainsi précisé :

Art. 1^{er}. — « 1° *Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux conditions de travail des personnes employées dans l'entreprise commerciale d'un négociant principalement à des travaux de caractère commercial (employés de commerce) ou à d'autres services d'ordre supérieur sans caractère commercial ou à des travaux de bureau pour autant que le dit emploi constitue le principal gagne-pain de l'employé.*

« 2° *Ne sont pas considérés comme employés de commerce les personnes employées chez un négociant et qui ne se livrent qu'exceptionnellement à des travaux d'un caractère commercial ni les personnes chargées de travaux commerciaux, ni les personnes principalement chargées de travaux d'un caractère inférieur.*

Art. 2 « I. *Les dispositions de la présente loi s'appliquent aussi aux conditions de travail des personnes employées principalement à des travaux de caractère commercial ou à des services d'ordre supérieur sans caractère commercial ou à des travaux de bureau dans des entreprises, des institutions ou chez d'autres employeurs des catégories désignées ci-après pour autant que le dit emploi constitue le principal gagne-pain de l'employé :*

« 1° *Dans les entreprises de toute nature auxquelles s'applique le Code du travail et dans les associations et fondations de toute nature.*

« 2° Dans les institutions de crédit, les caisses d'épargne, les caisses de prêts, les sociétés coopératives, de production et de consommation, les institutions de prêts sur gages, de prévoyance et les caisses de retraites, les caisses maladies, les caisses de secours enregistrées, les institutions d'assurances de toute nature, sans distinguer entre l'assurance officielle et l'assurance privée, ainsi que les associations des institutions sus-nommées.

« 3° Dans les bureaux d'édition, d'administration ou de vente des publications périodiques.

« 4° Dans les bureaux d'avocats, de notaires et d'ingénieurs conseils.

« 5° Chez les ingénieurs civils, les géomètres, les architectes.

« 6° Dans les commerces des tabacs et des bureaux de loteries.

« 7° Chez les courtiers de commerce, les agents d'affaires privés et les bureaux de renseignements.

« 8° Chez les docteurs, les dentistes, les cliniques privées et les maisons d'enseignement privé.

« 9° Dans les mines de minéraux réservées y compris les entreprises minières établies sous forme de concession.

II. « L'application de la présente loi était étendue par ordonnance à des employés d'autres catégories, après consultation des organismes chargés de représenter les intérêts en question et avec le consentement du conseil central.

III. « Lorsqu'une entreprise de la catégorie spécifiée dans les art. 1^{er} et 2 dépend de fonds publics, d'une province, d'un district ou d'une commune, les dispositions de la présente loi ne s'appliqueront aux personnes employées dans les dites entreprises principalement à des travaux d'un caractère commercial, à des services d'ordre supérieur sans caractère commercial, ou à des travaux de bureau, que si leurs conditions de travail sont régies par un contrat privé.

IV. « Les conditions de travail des personnes employées comme fonctionnaires ou serviteurs de l'Etat, d'une institution de l'Etat, ou d'une caisse administrée par l'Etat, ne seront pas atteintes par les dispositions de la présente loi.

V. « Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent

ni aux apprentis aux termes du Code du travail, ni aux employés des compagnies de navigation et de chemins de fer, ni aux employés des entreprises agricoles et forestières, pour autant que ces derniers ne sont pas des employés de commerce ».

Ainsi qu'on peut le constater, le législateur autrichien a choisi la méthode d'énumération ; il résulte d'un simple coup d'œil jeté sur les articles sus-énoncés que cette méthode n'est pas sans présenter quelque obscurité. Nous ne voyons pas notamment quelles pourraient être les occupations des employés dont le travail ne constitue pas le principal gagne-pain.

Brésil. — A côté d'une loi générale, visant tous les travailleurs syndiqués du Brésil, étudiée par ailleurs, un décret, antérieur du reste à la loi générale, puisqu'il porte le n° 23.103, et la date du 19 août 1933, réglemente l'octroi de congés payés aux employés des établissements commerciaux et industriels.

L'art. 1^{er} précise : « *Les employés des établissements commerciaux et bancaires, des institutions d'assistance privée, ainsi que des sections commerciales des établissements industriels auront droit, annuellement, à quinze jours de congé...* ».

Pour préciser davantage, disons que l'art. 2 déclare que « *Sont considérés comme employés, dans les conditions prévues au présent article, tous ceux qui, sans excepter aucune catégorie travaillent dans les dits établissements ou pour le compte de ceux-ci et perçoivent une rémunération mensuelle, bi-mensuelle, hebdomadaire, journalière, horaire, ou sont rétribués à la commission, s'ils exercent leur activité pour un seul établissement et sont assujettis à un horaire ou à un contrôle* ».

Ce qui semble retenir ici l'attention du législateur, comme caractéristiques de l'employé, c'est que celui-ci travaille pour un seul établissement et qu'il soit soumis à un contrôle ou à une surveillance. Un « *paragraphe unique* » de la loi ajoute que sont également considérés comme employés, dans les conditions prévues au présent article,

ceux qui, bien qu'exerçant leur activité dans les dits établissements, ne perçoivent pas une rémunération directe des dits établissements ou ne la perçoivent que partiellement.

L'art. 3 exclut du champ d'application de la loi les employés ayant une participation dans l'établissement lorsque la dite participation est fondée sur un document valide ; la loi ne s'applique pas non plus aux voyageurs et représentants de ces établissements. Ainsi se trouve nettement déterminé le champ d'application de ce décret dont les dispositions complètent celles du décret général antérieurement analysé.

Chili. — C'est, ainsi que nous l'avons vu précédemment, le Code du travail, qui réglemente les congés payés au Chili, mais certaines des dispositions de cette loi sont spéciales aux employés. Rappelons qu'il faut entendre aux termes de l'art. 2, § 2, par « employé » : « *Toute personne exécutant un travail dans lequel l'effort intellectuel prédomine sur l'effort physique* ».

Soucieux de préciser la portée des dispositions spéciales qu'il prend à l'égard des employés, le législateur édicte à l'art. 108, inséré sous la rubrique du contrat des employés privés : « *Les dispositions du présent titre régleront les relations entre employeurs et employés, quels que soient la nature de l'emploi, son importance dans l'établissement, et le mode de rémunération* ». Les dispositions de ce texte sont, ainsi qu'il est aisé de le constater, d'une portée tout à fait générale.

Cependant, le texte prévoit même l'extension de ces dispositions aux « employés qui n'appartiennent pas à des établissements industriels et commerciaux », qui « jouiront des droits et avantages prévus par le présent titre dans la mesure compatible avec la nature des fonctions qu'ils remplissent et des institutions dans lesquelles ils sont employés ». En bref, la loi chilienne est ouverte à tous les employés. Par contre, sont exclus, aux termes des dispositions de l'art. 109, les employés de l'Etat, de la Marine, de l'Armée et des

Municipalités. Ce texte précise d'autre part que sont exclues les personnes exerçant des fonctions pour lesquelles un grade ou titre universitaire est exigé ; toutefois, cette restriction ne s'applique pas aux personnes des professions libérales, prêtant leurs services à un seul employeur.

La portée de ce texte est en somme assez limitée, et il est fort probable que les personnes auxquelles il fait allusion jouissent de congés sans qu'un texte de loi spéciale le leur accorde.

Luxembourg. — La loi générale du 6 décembre 1926 avait été précédée d'une loi du 31 octobre 1919 portant réglementation légale du louage de services des employés privés (S.L. 1920, Lux. 4). Or l'art. 1^{er} de la loi générale porte expressément : « *Il sera accordé annuellement à tous les salariés sans distinction de sexe ni d'âge, en tant qu'ils n'en jouissent pas encore d'après la législation existante un congé...* ».

Ce texte invite donc l'interprète à consulter la législation antérieure.

L'art. 3 précise la portée de la loi relative aux employés qui demeure en vigueur en tant que ces dispositions sont plus favorables que celles de la loi générale.

L'employé se caractérise donc en ce que son engagement est durable et continu, que sa rémunération intervienne sous quelque forme que ce soit ; sa caractéristique essentielle est que son travail est principalement intellectuel.

Loi du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation légale du louage de service des employés privés. Mémorial du 16 juin 1937, n° 44, p. 457. S.L. 1937, Lux. 1).

L'art. 10 confirme aux employés le bénéfice des congés payés dont ils jouissaient déjà aux termes de la loi du 31 octobre 1919.

L'art. 3 précise par ailleurs que « *sont à considérer comme employé toute personne qui, sans distinction de sexe ni d'âge exécute sur la base d'un engagement durable et d'une façon continue, pour le compte d'autrui, à l'exception de*

l'Etat, des communes et autres établissements publics ou d'utilité publique, et contre rémunération, soit en numéraire, soit en d'autres prestations ou valeurs, en tout ou partie, un travail d'une nature sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle.

Les dispositions de cette loi sont donc très générales et seuls en sont exclus les fonctionnaires ou employés des établissements publics ou d'utilité publique.

Roumanie. — La loi générale du 28 mars 1929 (S.L. 1929, Roumanie, 2), réglementant le contrat individuel de travail, renferme un titre spécial relatif au contrat individuel de travail dont certaines dispositions visent le contrat des employés. L'art. 85 précise : « *Les salariés des bureaux, magasins et annexes, les établissements industriels et commerciaux qui fournissent complètement ou en partie un travail ou un service intellectuel, sont considérés comme employés et bénéficient des dispositions spéciales suivantes dans la mesure où elles remplacent et complètent celles du chapitre précédent* ».

L'art. 89 stipule que les dispositions des art. 49 et 50 relatives aux congés s'appliquent aux employés, avec les modifications suivantes ; cependant comme nous n'étudions actuellement que le champ d'application des congés payés, il nous suffira d'analyser plus tard ce texte très explicite. L'art. 85 nous paraît extrêmement intéressant en ce qu'il marque d'une façon très nette la mesure dans laquelle les dispositions spéciales peuvent remplacer ou compléter sur certains points les dispositions d'ordre général.

Panama. — La loi n° 8 du 11 février 1931 concernant les employés de commerce (S.L. Panama, 1931.1) déclare dans son art. 2 : « *Après deux années de service continu, les employés ou ceux qui ont effectué un service en vertu d'un contrat de travail ou autrement auront droit aux congés payés* » L'art. 1^{er} : « *Les entreprises établies dans le pays et se livrant au commerce ou à l'industrie, qu'elles soient dirigées par des particuliers ou des personnes morales, accorderont à leurs employés les avantages ci-dessous* ».

Suisse (canton de Tessin). — La loi du 25 janvier 1912 sur le repos du dimanche et des jours fériés dans les bureaux techniques et administratifs des entreprises commerciales ou industrielles (*Bulletin de l'Office international du travail*, Bâle 1912, p. 338), fait bénéficier les employés des congés payés

Art. 3 : « *Tout employé a, en outre droit à dix jours consécutifs de vacances par an qui doivent être choisis d'accord avec le patron* ». Cette loi est certainement une des premières qui confère cet avantage aux employés.

Uruguay. — Le décret du 27 avril 1933 (S.L. 1933, Uruguay 2), modifie le régime des jours fériés et accorde des congés annuels payés aux employés.

Art. 1^{er}. — « *Les employés de commerce et des bureaux privés, qui ont plus d'une année de service, auront droit à un congé annuel, payé* ». Le décret du 6 juin 1933 précise que cette faveur est applicable aux employés de bureau, dans les établissements industriels : « *Les employés des bureaux et établissements industriels, qui ont plus d'une année de service, sont visés par l'art. 1^{er} du 27 avril 1933* ». Un décret du 11 janvier 1935 étend les dispositions du décret du 27 avril 1933 aux personnes travaillant dans les ateliers des entreprises commerciales et employées à la fabrication ou à la transformation des produits nécessaires à l'activité de l'entreprise à laquelle elles appartiennent. Les personnes employées au nettoyage, les livreurs et les gardiens de nuit ont été également admis au bénéfice de ce décret ; du reste, la portée de celui-ci paraît générale puisqu'il vise les personnes employées à la fabrication ou à la transformation des produits nécessaires à l'entreprise.

Pourtant, une loi du 28 janvier 1934 vient limiter curieusement le champ d'application de la loi du 27 avril 1933 ; elle édicte en effet : « *Le pouvoir exécutif est autorisé à accorder des exceptions à l'obligation de congé annuel établie par la loi du 27 avril 1933 dans les cas spéciaux d'entreprises qui satisfont aux besoins généraux et permanents de la population et qui accordent à leur personnel des repos spéciaux,*

une diminution de la journée de travail, un double salaire et d'autres avantages, qui, en raison de leur importance, impliquent pour le dit personnel un régime qui correspond à l'esprit de la loi précitée ». Mais l'art. 2 a soin de préciser les conditions dans lesquelles de telles exceptions pourront être accordées : « *Pour accorder l'exception prévue à l'article précédent, il sera nécessaire d'avoir l'approbation expresse des quatre cinquièmes au moins du personnel de l'entreprise, l'Institut national du travail ayant à statuer sur chaque cas après les enquêtes nécessaires* ». Quelle est la portée de ce texte ? Que faut-il entendre par entreprises qui satisfont aux besoins généraux de la population ? Ces points demeurent obscurs.

Yougoslavie. — Seules les dispositions spéciales de la loi du 5 novembre 1931 contenues dans le chapitre relatif aux employés, accordent les congés payés. L'art. 329, déclare : « *Si le salarié a été employé sans interruption dans la même entreprise pendant six mois, il doit lui être accordé au cours de l'année un congé ininterrompu d'au moins dix jours* ». La portée de ce texte est précisée à l'art. 324 ainsi conçu : « *Les dispositions du présent chapitre seront applicables au personnel occupé dans les entreprises commerciales à des travaux d'un caractère commercial prédominant, à des travaux non commerciaux d'une catégorie supérieure ou à des travaux de bureau, lorsque cet emploi régulier constitue son occupation principale, ainsi qu'au personnel employé à ces mêmes travaux dans d'autres entreprises assujetties à la présente loi, lorsque cet emploi constitue son occupation principale, à condition qu'il n'ait pas été convenu par contrat de clauses plus favorables pour les salariés. Les autres dispositions du présent titre de la loi ne seront applicables que si elles ne sont pas contraires aux prescriptions du présent chapitre* ».

L'art. 1^{er} de la loi précise que : « *Sont assujetties aux dispositions de la présente loi toutes occupations régulières, indépendantes et licites exercées à des fins lucratives* ». Ce texte est complété par une longue énumération. Le § 2 de

l'art. 324 déclare : « *Les présentes dispositions ne sont pas applicables aux apprentis, employés dans les entreprises visées dans l'al. 1^{er}, ni aux personnes qui travaillent dans des entreprises commerciales ou d'autres entreprises assujetties à la présente loi, mais auxquelles il n'est confié qu'exceptionnellement des travaux commerciaux, des travaux non commerciaux d'une catégorie supérieure ou des travaux de bureau. De même, ne sont pas applicables aux personnes qui exécutent dans les dites entreprises des travaux d'un caractère subordonné prépondérant* ». On ne voit pas dans quelle mesure les employés n'exécutent pas des travaux d'un caractère subordonné ; la prépondérance de cette subordination semble limiter singulièrement la portée de la disposition analysée, celle-ci ne paraissant pouvoir s'appliquer qu'aux membres du personnel dirigeant.

Nous en avons ainsi terminé avec les lois spéciales qui englobent dans leur champ d'application les employés de commerce et de l'industrie ; étudions maintenant celles dont la portée est limitée aux employés de commerce.

§ 2. *Lois ne visant que les employés de commerce.*

Ce paragraphe sera bref. Nous n'étudierons en effet que deux pays : la Grèce et le Salvador.

Grèce. — C'est un décret du 8 avril 1932 (S.L. 1932, Grèce 3), qui codifie les dispositions des lois relatives à la durée du travail dans les établissements commerciaux 1^o : « *Est considéré comme établissement commercial, au sens de la présente loi, tout lieu de travail ouvert ou fermé, où s'effectuent ordinairement les opérations d'achat et de vente de matières premières, produits naturels, produits de l'artisanat et de l'industrie. Ce terme s'applique également aux salons de coiffure* ». En ce qui concerne spécialement les congés payés, l'art. 19 (Loi n^o 3.502, art. 18 ; S.L. 1928, Grèce 4 ; Loi n^o 4.486, art. 8 ; S.L. 1930, Grèce 4) édicte : « *Tout employé servant depuis un an au moins dans un établissement commercial situé dans une ville d'une popula-*

tion supérieure à deux mille habitants et occupant au moins deux employés, aura droit à un congé annuel régulier de quinze jours... Les dispositions de l'article précédent sont également applicables aux employés et domestiques des sociétés anonymes et des banques, quelque soit le nombre des personnes qu'elles occupent et à ceux des bureaux établis dans une ville dont la population dépasse 10.000 habitants et occupant deux employés au moins... Un décret rendu sur avis du Conseil du travail pourra étendre l'application du présent article au personnel des établissements commerciaux situés dans les villes dont la population est inférieure à 10.000 habitants ».

C'est la première fois que nous voyons intervenir comme facteur servant à déterminer le champ d'application des congés, une notion géographique ; elle s'explique ici par la très grande pauvreté des petits villages grecs et l'impossibilité où auraient été les artisans villageois d'appliquer une réforme sociale, dont les besoins du reste ne se faisaient guère sentir.

Salvador. — C'est le décret du 31 mai-9 juin 1927 qui a trait à la protection des « *employés de commerce* » (S.L. 1927, Salvador 1). Il nous suffira de transcrire ici l'art. 1^{er} qui nous donnera le champ d'application de la loi : « *Aux fins d'application de la présente loi est réputée employé de commerce toute personne qui s'engage à mettre son activité au service d'un commerçant, d'une société ou entreprise commerciale, pour l'expédition des affaires relatives au commerce ou d'un intérêt direct pour ce commerce, moyennant des appointements périodiques et qui, en outre, fait de la prestation de ses services une profession à laquelle elle consacre d'une façon permanente son activité physique ou intellectuelle afin de se procurer des moyens d'existence* ». Cette définition nous paraît en tous points excellente, la généralité des termes qu'elle emploie permet d'englober sans difficulté la totalité des employés de commerce.

§ 3. *Lois ne visant que les employés des magasins.*

Toutes les lois ici étudiées se rencontrent dans l'Union Sud-Africaine dont les différents membres ont adopté des législations qui varient légèrement selon les Etats envisagés.

Avant de traiter ces lois il est intéressant de souligner que le législateur anglo-saxon apporte beaucoup de soin à l'intitulé des lois de même qu'il réserve les premiers articles de celles-ci aux définitions des termes qui y sont employés : cette méthode nous paraît excellente parce qu'elle évite toute ambiguïté et simplifie la tâche de l'interprète.

Cap de Bonne Espérance. — C'est l'ordonnance n° 14 de 1930 modifiant et codifiant la législation relative aux heures d'ouverture des magasins et à la durée du travail des employés de magasin, sanctionnée le 26 septembre 1930 (S.L. 1930, A.D.S. 7), qui accorde les congés payés aux employés de commerce : son art. 19 est ainsi conçu : « *Pour chaque année de service continu sous les ordres d'un même employeur, un salarié aura droit à un congé...* ». Le champ d'application se trouve précisé à l'art. 1^{er} § 2 : « *Dans la présente ordonnance, sauf incompatibilité avec le contexte magasin (shop) désigne tout lieu destiné temporairement ou en permanence à la vente en gros ou en détail d'objets mobiliers, aux enchères ou non, et comprend les salons de coiffure, cafés et débits de boisson, les marchés publics au détail et sous réserve des dispositions de la loi n° 30 de 1928 et des modifications à cette loi, les magasins pour la vente des boissons en bouteilles : ce terme ne comprend pas les marchés municipaux en gros, ni les bars où sont vendues les boissons alcooliques absorbées sur place, ni les fabriques définies par la loi de 1918... Employés de magasin (shop assistant) désigne toute personne occupée par une autre personne dans un magasin ou auprès d'un magasin, mais ne comprend pas les personnes occupées exclusivement en qualité de gérants avec un ou plusieurs employés sous leurs ordres ou comme chefs de service, pointeurs ou gardiens, ni les personnes employées exclusivement au nettoyage, à l'emballage, à la réception ou*

à la livraison de marchandises, à la prévention des incendies ou comme voyageurs, comme commis chargés des expéditions maritimes, comptables ou employés de la direction. Toutefois l'expression *chef de service*, « *département manager* » désignera dans le commerce de détail, un chef de service ayant au moins un employé de magasin sous ses ordres ».

Orange. — Ordonnance n° 5 de 1925 approuvée le 26 octobre 1925. Tendant à réglementer les heures d'ouverture et de fermeture des magasins (S.L. 1925, A.D.S. 3). Le § 2 de l'art. 1^{er} précise : « *Magasin schop comprend tout bâtiment local, échope, étal ou autre lieu dans ou sur lequel des marchandises sont offertes et exposées pour la vente au détail ou en gros au public, ainsi que les magasins gérés en connexité avec un commerce de gros ou de détail ; sont également compris les salons de coiffures ou sont donnés uniquement des soins à la chevelure ou à la barbe et effectués les autres services de toilette, établissements pour lesquels une licence n'est pas exigée* ».

Le paragraphe suivant précise ce qu'il faut entendre par employé de magasin : « *Toute personne occupée dans un magasin ou aux abords d'un magasin à l'exclusion du commerçant et de toute personne occupée uniquement en qualité de gardien, de nettoyeur, de domestique ou de domestique indigène* ». Quant aux personnes qui ont l'obligation de donner les congés elles sont ainsi définies : « *les commerçants, tenanciers ou employeurs désignent le propriétaire du commerce exercé dans un magasin ou son représentant dans l'Etat libre d'Orange* ».

Transvaal. — Ordonnance du 4 mai 1923 tendant à modifier la législation sur la durée du travail dans les magasins (Ordonnances of the Province of Transvaal, 1923, p. 6). Au Transvaal employé de magasin ou aide employé signifie tout vendeur, étalagiste, commis, employé préposé aux commandes, comptable, emballleur ou expéditeur ou toute autre personne occupée dans un magasin ou aux alentours, ainsi que toute personne dans les ventes

aux enchères ou en connection avec ces opérations, mais ne comprend pas le commerçant ni toute personne occupée uniquement à titre de surveillant, nettoyeur ou domestique. Toutefois, dans les magasins où trois personnes au maximum sont occupées, l'exploitant qui n'est pas propriétaire du commerce est considéré comme employé.

Kénia. — Dans la colonie et protectorat du Kénia, l'ordonnance n^o 24 de 1925, promulguée le 12 novembre, porte réglementation des heures d'ouverture des magasins et des conditions de travail des employés (S.L. 1925, Kénia 1). Elle est ainsi conçue : « *L'art. 5 est semblable dans ses dispositions à l'art. 19 de l'ordonnance du Cap de Bonne Espérance. L'art. 1^{er} donne les définitions suivantes : « Exploitant désigne toute personne, compagnie, société ou association préposée à un magasin ou propriétaire du commerce exercé dans le dit magasin ou occupant une personne dans un magasin à des travaux en relation avec le dit magasin, ce terme comprend le gérant, l'agent ou toute autre personne jouant ou paraissant jouer un rôle dans la direction ou le contrôle d'un magasin ».* Ce sont ces personnes qui ont l'obligation de donner le congé. Le magasin comprend tous les lieux où sont effectuées la vente au détail ou les opérations commerciales. Le terme employé désigne toute personne employée dans un magasin ou aux alentours, mais ce terme ne comprend pas un employeur ou toute autre personne occupée uniquement à titre de surveillant, de nettoyeur ou de domestique. Toutefois, la fin de cette disposition est similaire à celle déjà examinée dans la législation du Transvaal.

Gibraltar. — L'employé de magasin et toute personne occupée dans un magasin uniquement ou principalement au service des clients, à la réception des commandes ou à l'envoi des marchandises (Ordonnance du 13 mai 1922 portant réglementation des heures de travail des employés de magasin, n^o 5, 1922), bénéficie du congé.

Grenade. — Dans Grenade où la définition de l'employé de magasin est la même qu'à Gibralter, on exclut expressément le propriétaire du magasin. La législation de cet état ne vise que les magasins de vente de boissons ou de produits alimentaires. Le gouvernement, en Conseil, peut toutefois étendre l'application de la réglementation par voie de proclamation (Ordonnance du 15 mars 1921, concernant les heures du travail de certains employés de magasin, n° 9).

Sous-section III. — Les apprentis

C'est évidemment une catégorie de travailleurs qui doit, au premier chef, intéresser le législateur ; il est en effet certain qu'aussi bien au point de vue physique que moral une période de congé judicieusement aménagée doit faciliter le passage de la vie scolaire à la vie professionnelle. Les apprentis rentrent dans le cadre des lois générales, mais très fréquemment des dispositions spéciales visent les apprentis ou les jeunes gens de moins de dix-huit ans.

La loi cubaine assimile expressément pour l'application de la loi sur les congés payés, les apprentis et les ouvriers et employés. L'art. 6 de la loi espagnole, a soin de préciser au § 1^{er} de son énumération : *Les apprentis qu'ils reçoivent ou non un salaire, qu'ils paient un supplément à l'employeur, quand il n'y a pas d'autre condition résultant de leur contrat particulier* » ... sont au bénéfice des congés payés.

France. — Rappelons brièvement l'art. 54 F du chapitre 4 du Livre 2 du Code du travail qui forme la loi du 20 juin 1936 : « *Tout ouvrier, employé ou apprenti occupé dans une profession...* ». Dans sa séance du 11 juin 1936 (Travaux parlementaires 1936, p. 1391), la Chambre fut amenée à se prononcer sur un amendement de M. Domange visant expressément les apprentis ; celui-ci faisait valoir que c'était par souci de logique et d'équité que tous les travailleurs et toutes les entreprises soient assujettis à

l'obligation d'accorder des congés à leurs travailleurs. M. le président du Conseil déclara qu'il était d'accord avec l'orateur et que du reste le gouvernement avait eu primitivement l'intention d'allonger le congé accordé aux apprentis ; s'il ne l'a pas fait c'est par un souci de clarté.

La loi luxembourgeoise s'appliquant « *sans distinction de sexe ni d'âge* » englobe implicitement les apprentis.

Pologne. — L'art. 2 § 3 de la loi sur les congés payés est ainsi conçue : « *Les jeunes ouvriers âgés de moins de dix-huit ans, ont droit, après une année de service, à un congé ininterrompu de quinze jours. Bénéficient également de ce congé les apprentis sans excepter les entreprises occupant quatre ouvriers au moins* ». En ce qui concerne les congés payés des adultes, les entreprises occupant quatre ouvriers au moins, ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi ; au contraire lorsqu'elles occupent des apprentis ceux-ci doivent bénéficier de congés, le législateur n'a pas voulu que ces jeunes gens fussent privés de congés du fait du peu d'importance de l'entreprise où ils travaillent.

Roumanie. — Le titre premier de la loi roumaine sur le contrat de travail est consacré à l'apprentissage. L'art. 14 fait une obligation aux maîtres d'accorder un congé à l'apprenti. L'art. 1^{er} définit ainsi ce qu'il faut entendre par le maître et l'apprenti : « *Le contrat d'apprentissage est le contrat par lequel une personne physique ou morale de la branche industrielle ou commerciale dénommée maître, s'oblige à donner méthodiquement à une autre personne, l'apprenti, (l'apprenti proprement dit dans l'industrie, l'élève ou le volontaire dans le commerce), une préparation professionnelle pratique et tant que possible théorique, en échange du travail que ce dernier est obligé de prêter pendant le temps et à des conditions convenues* ».

Tchécoslovaquie. — L'art. 4 de la loi du 3 avril 1925 déclare : « *Les apprentis ont droit, après avoir été employés sans interruption pendant six mois dans la même entreprise*

ou chez le même employeur, à un congé de délassement payé par l'employeur ». En Islande, les apprentis de commerce doivent recevoir un congé payé (Loi du 30 juillet 1909 sur l'apprentissage commercial. *Bulletin de l'Office international du travail*, Bâle, 1911, p. 220).

Suisse. — C'est une loi fédérale du 26 juin 1930 (S.L. 1930, Suisse 5), qui réglemente la formation professionnelle. Le champ d'application en est ainsi déterminé : Art. 1^{er}. — « *La présente loi régit la formation requise pour l'exercice des professions relevant de l'artisanat, de l'industrie, des transports, du commerce et des branches similaires de l'activité économique. Le champ d'application de la loi peut être déterminé d'une façon plus précise par une ordonnance* ». L'art. 2 ajoute : « *Est réputé apprenti au sens de la présente loi, sous réserves des dispositions légales relatives à l'âge minimum d'admission au travail, tout mineur libéré des écoles primaires et travaillant dans un établissement public ou privé en vue d'apprendre une des professions visées par la présente loi. Il n'y a pas d'apprentissage au sens de la présente loi lorsque le temps consacré à la formation professionnelle est inférieure à une année. Les dispositions de la présente loi demeurent applicables au mineur devenu majeur au cours d'apprentissage* ». Le dernier alinéa mérite tout particulièrement de retenir l'attention. Il semble en résulter que ce n'est pas tellement l'âge des apprentis qui fait que ceux-ci bénéficient de congé, que leur caractère d'apprenti : en effet, ils continuent à jouir du congé même lorsqu'ils sont devenus majeurs.

Journalistes

Deux pays seulement ont estimé qu'il était nécessaire de prendre des dispositions spéciales touchant cette profession : l'Autriche, la Yougoslavie.

Autriche. — La loi du 11 février 1920 sur le statut juridique du journalisme est applicable aux personnes occupées

dans une entreprise de journaux, qui composent le contenu du journal (texte et illustration), qui sont occupées à titre permanent et dont cette activité ne constitue pas un emploi accessoire (rédacteurs et journalistes). Les congés dont jouissent ces personnes sont spécialement avantageux.

Yougoslavie. — Le règlement ayant force de loi réglant les rapports entre journalistes et propriétaires de journaux (25 septembre 1926, S.L. 1926, S.C.S.I.), édicte dans son art. 1^{er} : « *Les dispositions du présent règlement s'appliquent aux employés des entreprises de journaux qui composent le contenu du journal (texte, informations, illustration), sont employés à titre permanent et dont le journalisme constitue l'occupation permanente et la ressource principale* ».

Sous-section IV. — *Professions dans lesquelles un certain nombre de travailleurs seulement et dans certains pays, est admis au bénéfice de congés.*

Cette sous-section comprendra l'étude de :

- 1^o les gens de maison,
- 2^o les travailleurs agricoles,
- 3^o les ouvriers saisonniers.

Il nous a paru plus intéressant de grouper sous une même rubrique les pays qui admettaient ces diverses professions au bénéfice des congés, réservant un chapitre spécial à l'étude des travailleurs exclus du bénéfice des congés.

§ 1. *Gens de maison*

Les lois qui admettent les gens de maison sont : la loi autrichienne, la loi chilienne, la loi espagnole, la loi française et la loi lettonienne.

Autriche. — Des lois spéciales, sont intervenues concernant le contrat de travail des gens de maison, celui des

concierges d'immeubles privés et enfin des conducteurs d'automobiles privées.

a) *Gens de maison*. — Loi du 26 février 1920 (S.L. 1920, Autr. 18). L'art. 1^{er} décide que cette loi ne sera applicable que dans les villes de plus de cinq mille habitants. Le législateur a en effet pensé que les congés n'étaient guère nécessaires dans les petites villes, où la vie calme et paisible suffit à les rendre inutiles. La loi (art. 2) s'applique aux conditions de travail du personnel préposé au service du ménage de l'employeur ou au service personnel d'un membre de sa famille. Les présentes dispositions ne s'appliquent pas au personnel mentionné au § 1^{er} du présent article qui serait en même temps astreint à des occupations agricoles ou professionnelles. Ce texte restreint donc considérablement la portée de la faveur qu'il accorde. D'autre part, il permet d'expliquer pourquoi il a été nécessaire d'envisager un texte spécial relatif au congé des chauffeurs d'automobiles privées puisque ceux-ci sont astreints à des occupations professionnelles.

b) *Concierges*. — Loi fédérale du 13 décembre 1922 (S.L. 22, Autr. 5). Au sens de la présente loi, un concierge (portier professionnel, concierge, surveillant d'immeuble), est celui qui est chargé par le propriétaire, par le gérant d'un immeuble, de la surveillance, de la garde et de l'entretien du dit immeuble, ainsi que de tout autre service relatif au dit immeuble. Les personnes chargées des fonctions sus-visées dans un immeuble industriel ou manufacturier ne sont pas visées par les dispositions de la présente loi, si les dispositions du Code industriel leur sont applicables, en vertu des dites fonctions.

Ce texte se passe de tout commentaire mais remarquons que le règlement d'administration publique, fixant les modalités d'application de la loi française sur les congés payés au personnel des services domestiques, spécifie expressément, dans l'art. 1^{er}, que les concierges d'immeubles à usage d'habitation occupés par un même employeur sont au bénéfice des dispositions de la loi du 20 juin 1936 (Règlement d'administration publique, 10 novembre 1937, *J. O.*, 11 novembre 37).

c) *Chauffeurs privés.* — Loi fédérale du 20 décembre 1928 (S.L. 1928, Autr. 10). Art. 1^{er}. — « *Sont à considérer comme conducteurs d'automobiles privées les salariés employés à la conduite d'automobiles, lorsque leur service, en cette qualité, forme le fond de leur activité lucrative et ne sont pas requis principalement par une exploitation agricole ou forestière ou par une exploitation à laquelle s'appliquent les dispositions de la loi du 17 décembre 1919 sur la journée de huit heures ou celles du 28 juillet 1919 sur les travailleurs des mines* ». C'est donc bien strictement aux chauffeurs privés que s'applique le décret précédemment analysé.

Chili. — L'art. 55 de la loi générale du 18 mai 1931 a soin de préciser : « *Après une année de services ininterrompus dans la même maison les domestiques auront droit à un congé annuel* ». La définition des domestiques est donnée par l'art. 61 ainsi conçu : « *Sont à considérer comme domestiques les personnes qui se consacrent d'une manière continue, pour un seul employeur, aux travaux que comporte le service d'une maison tels que chauffeur, portier, valet de chambre, cuisinière, bonne d'enfants. En cas de doute, l'inspecteur du district décidera s'il s'agit d'un domestique ; sa décision pourra être attaquée devant le Tribunal du travail* ».

Espagne. — La loi générale de 1931 qui procède afin de déterminer son champ d'application, par voie énumérative, comporte au § 3 de son art. 6 les personnes occupées à des travaux domestiques.

France. — L'art. 2 de la loi du 20 juin 1936, § 2 porte : « *un règlement d'administration publique déterminera également les modalités d'application de l'art. 1^{er} au personnel des services domestiques* ». En vertu de cette disposition, le règlement envisagé est intervenu le 10 novembre 1937 (*J. O.*, 1937, 11 novembre, p. 12.433). Son art. 1^{er} est ainsi conçu : « *Le droit au congé annuel minimum et payé de quinze jours, dont douze jours ouvrables prévu par l'art. 54 F du livre 2 du Code du travail est acquis après chaque période*

de douze mois de services continus chez le même employeur à tous les domestiques, gens de maison, serviteurs à gages et concierges d'immeubles à usage d'habitation occupés normalement d'une façon continue par un même employeur ».

Lettonie. — C'est une disposition complétant la loi sur la durée du travail du 17 janvier 1928 (S.L. 1928, Let. 2), qui étend le bénéfice des congés au personnel domestique. Elle est ainsi conçue : « *Dans la loi sur la durée du travail (24 mars 1922) est insérée la remarque suivante après l'art. 18 : « Les dispositions du présent Code sont également applicables aux gens de maison dans les limites administratives des villes et bourgs ainsi qu'au personnel des services des hôpitaux ».* Une nouvelle addition à la loi sur la durée du travail, étendant les dispositions de celle-ci à de nouvelles catégories de travailleurs, du 18 avril 1932 (S.L. 1932, Let. 4), rappelle les dispositions de la loi de 1928 touchant les congés des gens de maison.

Suisse. — 1. *Canton de Berne.* — Aux termes de la loi du 23 février 1908, sur la protection des ouvrières (*B. O. It.*, Bâle 1908, p. 122), le personnel du sexe féminin occupé dans tous les établissements non soumis aux lois fédérales ou qui n'est pas payé à la tâche ou à l'heure, bénéficie de congés payés.

2. *Canton du Tessin.* — Un contrat-type pour les domestiques du sexe féminin a été établi, le 25 novembre 1930. Il comporte les congés payés. De même l'arrêté du Conseil cantonal de Zurich, du 24 décembre 1926, relatif au contrat de travail des domestiques du sexe féminin prévoit la même faveur.

§ 2. *Les congés payés dans l'agriculture*

Le titre de cette section montre que nous allons étudier la réglementation qui vise les ouvriers agricoles dans tout son ensemble : nous ne nous contenterons pas d'étudier les lois spéciales relatives à ce sujet. Pourquoi procéder de

cette façon ? C'est que les congés payés dans l'agriculture posent des problèmes tout à fait particuliers et que par suite la réglementation qui les résoud présente des caractères très spéciaux. Remarquons tout d'abord que les ouvriers agricoles ont été des premiers à bénéficier de vacances payées ; il suffira pour s'en convaincre de rappeler ici les fêtes religieuses connues de toute antiquité et maintenues par l'Eglise catholique. Il est incontestable d'autre part que le travail agricole se présente sous un jour tout à fait particulier : les journées de travail sont, au moment des moissons notamment, extrêmement longues ; par contre, lors de la morte-saison, les travailleurs sont contraints à un repos presque forcé. D'autre part, la vie des champs est très saine et dans les petites exploitations surtout elle n'est guère différente, qu'il s'agisse de l'ouvrier ou du patron ? Notons pour terminer que l'éloignement des grands centres rend plus difficile les loisirs de l'ouvrier. Nous groupons donc sous cette rubrique l'étude entière des diverses réglementations intervenues en la matière. Elle sera divisée comme suit : a) congés payés accordés conformément à la coutume, b) conventions collectives (1° conventions spontanées, 2° appuyées sur des lois générales), c) les lois : 1° générales, 2° spéciales.

a) Coutumes

Sont encore au bénéfice des congés, par suite de coutumes, les travailleurs agricoles hongrois : en effet, la loi générale récemment intervenue ne vise spécialement que les ouvriers de l'industrie. En ce qui concerne les travailleurs lettons, ils ont droit, de par la coutume, de cinq à neuf jours de congé qui coïncident avec les grandes fêtes. Si par suite de la décision patronale, ils ne bénéficient pas de congés ces jours-là, ils auront droit à une double paie. En Suisse, nous ne trouvons pas non plus de loi mettant les agriculteurs au bénéfice des congés, mais de très nombreux contrats portent que « *après un an de service l'employé aura droit, en outre, à... dimanches entièrement libres. Les jours de congé pourront également être réunis en une période*

de vacances pendant la morte saison ». En Yougoslavie enfin, seule la coutume justifie les congés payés.

b) *Conventions collectives*

1. *Conventions collectives spontanées.* — Le nombre des pays qui se rangent dans cette catégorie tend à devenir de plus en plus rare, car les lois générales sont toujours plus nombreuses.

En Autriche, dans les régions où ne sont pas intervenues les lois spéciales que nous allons étudier par la suite, les ouvriers agricoles bénéficient néanmoins des congés coutumiers. Des conventions collectives existent notamment dans le Burgenland ; elles prescrivent en général des conditions plus favorables que celles prévues par les lois.

Aux Pays-Bas, les conventions sont très fréquentes, elles régissent la presque totalité des ouvriers agricoles, notamment ceux employés à la culture des fleurs.

En Pologne, les conventions collectives visent seulement les travailleurs permanents occupés à l'année.

2. *Conventions collectives appuyées sur des lois générales.* — Ce système tend à se répandre de plus en plus ainsi que nous l'avons précédemment noté. Il est appliqué : en Italie, en France, au Portugal, en Norvège, etc... Les conventions collectives ont généralement convenu d'assouplir les modalités d'application de la loi, dont elles ne modifient pas le champ d'application qui nous préoccupe seul dans le présent chapitre.

c) *Les lois*

Ce paragraphe se divise en deux parties : 1^o les lois générales, 2^o les lois spéciales.

1. *Lois générales.* — **Espagne.** — La loi du 31 août 1931 précise qu'elle sera applicable aux « *ouvriers spécialisés ou non dans des métiers ou dans des professions manuelles ou mécaniques ou encore ceux qui effectuent des travaux manuels simples* ». La portée de cette loi est donc très générale, elle n'établit aucune distinction entre les travailleurs.

France. — L'institution des congés annuels payés dans l'agriculture a rencontré de sérieuses résistances au cours des débats parlementaires du mois de juin 1936, alors qu'un consentement presque unanime consacrait la réforme dans l'industrie et le commerce. Il est de fait que les exploitations agricoles s'accommodent beaucoup moins bien que les usines et bureaux du congé de leur personnel. En particulier, les soins à donner au bétail, car l'élevage constitue souvent une des plus importantes ressources des fermes et métairies, ne souffrent pas d'interruption. D'autre part, du fait même des intempéries ou des rigueurs des saisons, l'activité du personnel agricole se poursuit souvent sur un rythme si ralenti que les repos forcés imposés ainsi par la nature, tiennent lieu de loisir. Les résistances auxquelles nous faisons allusion se sont surtout manifestées au Sénat (Séance du 17 juin 1936, *J. O., Débats parlementaires* 1936, p. 510 et suiv. Sénat). Les réserves des sénateurs n'ont été vaincues que par la rédaction du texte de l'art. 2 de la loi du 20 juin 1936, ainsi conçu : « *Un règlement d'administration publique rendu après consultation des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles mixtes ou ouvriers, déterminera les modalités d'application des dispositions de l'article précédent (art. 54 I visant les professions où les ouvriers... ne sont pas occupés d'une façon continue) aux ouvriers et employés des professions agricoles* ». Un règlement d'administration publique est intervenu le 26 septembre 1936 (*J. O.*, 27 septembre, p. 10.239), son art. 1^{er} détermine ainsi le champ d'application de la loi : « *Le droit au congé annuel minimum payé de quinze jours dont douze jours ouvrables prévu par l'art. 54 F du chapitre 4 ter du livre 2 du Code du travail est acquis à tous les ouvriers employés ou apprentis de l'un ou l'autre sexe relevant des professions agricoles telles qu'elles sont définies par le décret-loi du 30 octobre 1935, qui compte un an de service continu dans le même établissement* ». Ce procédé est aussi critiquable que celui employé par le législateur lors de la promulgation de la loi générale. En ce qui concerne la définition des professions agricoles, il faut se reporter au décret-loi du

30 octobre 1935 relatif aux associations agricoles et à certaines personnes considérées comme exerçant des professions connexes à l'agriculture en ce qui concerne l'application des allocations familiales (*J. O.*, 31 octobre 1935, G.T., 1935.2.1439). Ce décret procède lui-même par voie de références à des textes antérieurs (Loi du 15 juillet 1914, sur les exploitations forestières, du 15 décembre 1922 sur les accidents du travail agricole, loi du 16 avril 1930 sur les Chambres d'agriculture, loi du 5 avril 1928, art. 72, classant dans les professions agricoles les artisans ruraux et les entrepreneurs de battage ou de travaux agricoles. Il résultait d'ailleurs expressément des dispositions de la loi elle-même que les coopératives agricoles et les artisans ruraux devaient être soumis aux règles sur les congés payés (Sénat, séance du 17.6.36, déclaration Léon Blum, loi du 20 juin 1936, art. 1^{er} 54 F.). Dans ces déclarations, le président du Conseil spécifiait qu'il trouvait l'amendement de M. Dommange visant les artisans et les coopératives inutile : selon lui, ces entreprises rentraient sans discussion possible dans le champ d'application de la loi sur les congés payés.

Mexique. — La loi fédérale du 18 août 1931 stipule dans son art. 3 : « *L'expression travailleur désigne toute personne qui loue à une autre personne des services d'ordre manuel ou intellectuel ou les deux à la fois, en vertu d'un contrat de travail* ». C'est donc une loi très générale.

Norvège. — Aux termes de la loi du 19 juin 1936, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1937, les dispositions sur le congé annuel payé sont applicables aux ouvriers de l'industrie forestière et flottage du bois. Cette loi ne vise donc pas la généralité des ouvriers agricoles.

Pérou. — La loi péruvienne est de portée absolument générale, puisque ses dispositions ne parlent que de « *sala-riés* » et de « *lieux de travail* », cette dernière expression vise incontestablement les entreprises agricoles.

Tchécoslovaquie. — L'art. 1^{er} antérieurement analysé édicte des dispositions d'ordre général. L'art. 5 qui précise les personnes qui sont exclues du champ d'application de la loi, déclare que seuls les ouvriers agricoles ou forestiers payés à la journée doivent être exclus. Il faut donc que l'engagement de l'ouvrier présente un caractère de permanence pour que celui-ci soit admis au bénéfice du congé.

Les dispositions du Code de travail de l'U.R.S.S. et celles de la Constitution du 5 décembre 1936 ne font aucune distinction selon les différentes catégories de travailleurs.

II. *Lois spéciales.* — **Autriche.** — En 1921 (S.L. 1921, Autr. 1) interviennent deux règlements, concernant l'un le travail domestique et agricole (Haute-Autriche, 10 mars 1921), l'autre le travail agricole seulement (Basse-Autriche, 22 novembre 1921). Le champ d'application du règlement de Haute-Autriche est ainsi défini : « *Seront considérées comme salariées au sens de la présente loi toutes les personnes qui s'engagent par contrat pour une période déterminée et contre rémunération en espèces ou en nature, à travailler dans les entreprises agricoles et forestières de tous genres (labourage, culture, jardinage, culture des arbres fruitiers, agriculture, chasse, pêche, charbon de bois et entreprises connexes). Seront considérés en outre comme salariés :*

a) « *les membres de la famille du patron recevant une rémunération comme les étrangers ;*

b) « *les autres employés ne faisant pas partie de la famille du patron (journaliers, artisans, ouvriers à la tâche) ;*

c) « *salariés domestiques dans les localités de plus de cinq mille habitants ».*

Règlement de Basse-Autriche : « *Sont considérées comme travailleurs agricoles les personnes des deux sexes qui s'engagent par contrat à exécuter contre rémunération les travaux usuels d'une entreprise agricole ou forestière pour une période d'au moins six mois consécutifs* ». L'énumération se poursuit conforme à celle précédemment énoncée pour la Haute-Autriche.

Esthonie. — Le 1^{er} novembre 1921 (S.L. 1921, 2^e partie, Esthonie 1) une loi était spécialement édictée en faveur des salariés agricoles. Art. 1^{er}. — « *Aux fins d'application de la présente loi, sont considérés comme ouvriers agricoles : les salariés employés dans l'agriculture pour les travaux des champs et de l'élevage du bétail, travaux de ménage ou du jardin ou dans les entreprises connexes de l'agriculture, à l'exception des chefs d'entreprises agricoles importantes. Ne sont pas classées comme connexes de l'agriculture, les entreprises techniques auxquelles s'applique la législation industrielle* ». Cette loi prête à la critique en ce sens qu'il paraît bien difficile de déterminer à partir de quelle importance un chef d'entreprise sera exclu des dispositions de la loi.

Ainsi que nous l'avons remarqué, au début de cette étude, le développement des congés payés dans l'agriculture est lent. Cela tient très probablement à ce que le besoin s'en fait moins sentir dans cette branche de l'activité économique, et aussi à ce que les entreprises agricoles étant très morcelées, le congé payé constitue pour l'agriculteur une charge plus lourde que pour l'industriel ou le commerçant.

§ 3. *Entreprises à travail intermittent ou à main-d'œuvre instable*

Ces entreprises posent des problèmes très délicats, tout d'abord celles dont le travail est intermittent paraissent rendre inutiles les congés payés ; d'autre part, l'instabilité du personnel complique considérablement le point de savoir quels sont les patrons qui devront payer les vacances et dans quelle proportion chacun d'eux devra les payer. Ces problèmes ont amené le législateur à prendre des mesures soit d'ordre général, soit spéciales.

a) *Mesures d'ordre général*

Celles-ci sont énoncées dans la loi belge et la loi française. En ce qui concerne la définition de ces entreprises, celles-ci comportent non seulement celles qui s'arrêtent complète-

ment, mais encore celles qui subissent un ralentissement saisonnier et qui sont définies par la loi du 14 juin 1921 qui a introduit la journée de huit heures en Belgique. Il faut remarquer du reste que certaines entreprises doivent être rangées tantôt dans une catégorie, tantôt dans l'autre : ainsi les entreprises du bâtiment.

France. — L'art. 54 I du livre 2 du chapitre 4 *ter* du Code du travail est ainsi conçu : « *Dans les professions, industries et commerces, dans lesquels les ouvriers, employés, compagnons et apprentis ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant une année dans le même établissement, un décret pris en Conseil des ministres détermine les modalités suivant lesquelles pourront être appliquées les dispositions du présent article, notamment par la constitution de caisses de compensation entre les employeurs intéressés* ». Il faut reconnaître, en effet, que le seul remède aux difficultés énoncées au début de ce paragraphe, est la constitution de caisses de compensations qui répartiront entre les différents employeurs la charge des congés. Ce texte dont la portée est pourtant considérable, n'a soulevé absolument aucune discussion devant le Parlement français.

b) *Mesures spéciales*

Les industries auxquelles nous consacrons cette section sont : les industries du bâtiment et des dockers.

1. *Industries du bâtiment.*

Allemagne. — Le curateur de l'industrie des bâtiments a pris le 1^{er} décembre 1937 un règlement collectif qui a précisément pour but de résoudre les difficultés que fait naître l'exercice du droit à un congé payé lorsqu'il s'agit de travailleurs changeant fréquemment d'emploi comme c'est le cas dans l'industrie du bâtiment. Le règlement est applicable à tout le territoire du Reich et à tous les travailleurs du bâtiment et des industries connexes (peintres en bâtiment, couvreur, etc...). Sont exclus de son appli-

cation les étudiants dont le travail dans le bâtiment a un caractère accessoire, les apprentis et autres personnes cherchant à acquérir une formation professionnelle, ainsi que le personnel auxiliaire des bureaux.

France. — Décret du 19 janvier 1937 (*J. O.*, 21 janvier) est ainsi conçu : « *Le présent décret détermine, conformément à l'art. 54 F du livre 2 du Code du travail, les modalités suivant lesquelles sont appliquées les dispositions du dit livre relativement aux congés dans les entreprises comprises dans les groupes et sous-groupes ci-après de la nomenclature de la Statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936 relatif au classement des industries et professions* ».

Sous-groupe 4 Q.C. Entreprises de plomberie et couverture.

« 4 Q.a. « de travaux publics.

« 4 Q.d. « de bâtiment.

« 4 P.d. « moulages en plâtre.

N° 463. — *Charpentes en fer.*

N° 4625. — *Menuiserie du bâtiment.*

N° 4626. — *Fabriques d'escaliers et rampes en bois.*

N° 4627. — *Parquetage.*

N° 4627 (1). — *Aplanissage de parquets.*

Sous-groupe J. (solages de bois, charpentes, menuiserie).

N° 47.693. — *Entreprises d'installations électriques (sauf pour la fabrication des paratonnerres).*

« *Les dispositions du présent décret sont également applicables aux entreprises d'affichage, de publicité, et de distribution d'imprimés, ainsi qu'aux entreprises de miroiterie, de fermetures et persiennes, de charpentes métalliques et de serrurerie travaillant à la construction de bâtiments et à l'exécution de travaux publics ainsi qu'aux entreprises d'installation de chauffage et de ventilation.*

« *Les dispositions du présent décret sont également applicables aux ateliers, chantiers et autres établissements dépendant des entreprises énumérées dans le présent article, mais non annexées aux chantiers et bureaux où s'exécutent les travaux ci-dessus énumérés et travaillant exclusivement pour*

le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises. Elles s'appliquent enfin aux carrières annexées aux dites entreprises ».

2. Dockers.

Nous ne développerons pas longuement ce point. Notons cependant qu'un décret a été promulgué le 14 octobre 1936 (*J. O.*, 15 octobre) réglementant les congés annuels payés dans les ports. Les entreprises assujetties sont celles occupant dans les ports des dockers, débardeurs, conducteurs d'appareils de levage ou de manutention et assimilés selon décision d'une commission paritaire patronale et ouvrière.

En Pologne, le décret du 27 octobre 1933 est relatif au travail dans le port de Gdynia. L'art. 1^{er} déclare en effet : *« La présente ordonnance régleme les conditions de travail des dockers dans les ports de Gdynia »*. L'art. 3 complète : *« Est docker au sens de la présente loi l'ouvrier occupé aux travaux de chargement et de déchargement dans le port, reconnu comme docker par la commission de qualification (art. 26) et inscrit au bureau de placement pour les dockers de Gdynia »*.

Appendice I

Les travailleurs formellement exclus du bénéfice des congés payés

Il nous a paru plus intéressant de grouper dans une même section les différentes catégories de travailleurs qui, aux termes de dispositions législatives expresses, se trouvent exclus du champ d'application des lois et règlements sur les congés payés.

Cette section comportera cinq paragraphes dans lesquels seront successivement étudiés : les gens de maison, les travailleurs agricoles, les ouvriers saisonniers, les entreprises familiales, les travailleurs à domicile.

Gens de maison. — Belgique. — La loi belge procède par énumération ; dans celle-ci ne figurent pas les domestiques et gens de maison. Il faut donc en conclure que ceux-ci ne sont pas au bénéfice de la loi.

Cuba. — L'art. 7 de la loi du 22 mars 1935 exclut formellement de ses dispositions les gens de maison.

Luxembourg. — L'art. 2 de la loi du 26 décembre 1926 est relatif aux salariés qui ne sont pas au bénéfice de cette loi. Or, les domestiques et gens de service figurent à cet article. Quelles sont les raisons qui ont pu inciter ces différentes législations à se prononcer de cette manière ? Cela tient probablement à ce que les domestiques sont bénéficiaires de congés coutumiers, à ce que le contrôle serait extrêmement délicat puisqu'il faudrait pénétrer dans les maisons particulières et enfin parce que le calcul de l'indemnité compensatrice de la nourriture et du logement peut soulever des difficultés.

Ouvriers agricoles. — Cuba. — L'art. 7 dispense expressément des dispositions de l'art. 1^{er} les ouvriers agricoles.

Luxembourg. — La loi luxembourgeoise dans son art. 2 prévoit que les dispositions de l'art. 1^{er} ne s'appliqueront pas aux salariés appartenant à l'agriculture, à la viticulture et à la sylviculture.

Yougoslavie. — Loi du 5 novembre 1931 sur les industries. L'art. 1^{er} porte expressément à son § 5 : « *Sauf dispositions contraires, ne sont pas assujetties à la présente loi 1^o la production agricole ; travail de la terre ; élevage, aviculture, fructiculture, viticulture, culture maraîchère, floriculture, apiculture, sériculture... et la production sylvicole (entretien et vente du bois par leur propriétaire) ainsi que les travaux connexes et entreprises connexes où les produits de l'entreprise sont travaillés dans une mesure restreinte* ».

Bien entendu, il ne résulte pas de cette étude que les

ouvriers agricoles de ces différents pays ne soient pas, en fait, au bénéfice des congés, mais nous avons tenu à souligner que certaines législations avaient cru bon de préciser qu'à leur avis, les congés ne s'imposaient pas en la matière.

Ouvriers saisonniers. — L'exigence presque générale d'une année de service ininterrompue pour permettre à l'ouvrier de jouir de ses vacances, limite évidemment beaucoup la portée de cette réforme en ce qui concerne les ouvriers saisonniers.

Nous voulons dans ce paragraphe mettre en relief les lois qui expressément excluent les ouvriers saisonniers ; nous retrouverons la loi cubaine (art. 7), la loi luxembourgeoise (art. 2). Nous y ajouterons la loi polonaise, dont l'art. 1^{er} déclare que ses dispositions ne seront pas applicables à des salariés des entreprises saisonnières dans lesquelles le travail dure moins de dix mois par an.

Luxembourg. — L'instruction du 21 mai 1927 concernant l'exécution de la loi du 6 décembre 1926 (S.L. 27, Lux.1) précise ce qu'il faut entendre par salarié saisonnier : « *Sont à considérer comme salariés saisonniers pour l'application de la loi sur le congé ouvrier, les ouvriers occupés dans les industries désignées ci-après, sous condition toutefois que ces industries se trouvent réduites régulièrement à des périodes de chômage complet dont la durée globale atteint au moins deux mois par an : 1° l'industrie du bâtiment et des travaux publics, à l'exception des travaux de cette catégorie que les établissements industriels font exécuter dans leurs usines et fabriques par leur propre personnel. Il restera entendu que la dispense prévue à l'art. 2 pré-mentionné ne s'applique qu'aux ouvriers de l'industrie du bâtiment proprement dit et non point aux autres catégories d'ouvriers occupés d'une façon permanente par les entrepreneurs tels que serruriers, menuisiers, etc... pour autant que le nombre de ces ouvriers occupés normalement par un même entrepreneur dépasse vingt unités ; 2° les carrières et sablières ; 3° les briquetteries de campagne ; 4° les fabriques de chapeaux de paille ; 5° les*

fabriques de conserves ; 6° les fromageries ; 7° les hôtels des stations balnéaires et touristiques ; 8° industries du vêtement ». Il faut reconnaître que cette énumération paraît quelque peu excessive et que l'on ne comprend pas notamment que ne soient pas bénéficiaires de vacances les ouvriers de l'industrie du vêtement.

Travailleurs à domicile. — Espagne. — Les travailleurs à domicile sont au bénéfice des congés. Une solution identique est intervenue en Belgique (Loi 20 août 1938).

Yougoslavie. — Art. 2 § 17, l'industrie à domicile, qu'un particulier exerce indépendamment selon les usages locaux à côté des occupations ménagères, seul ou avec l'assistance des membres de sa famille, dans les locaux de son logement, sans avoir le droit d'accepter des commandes, le ban déterminera, après avoir entendu les chambres, les cas dans lesquels les commandes pourront être acceptées.

Entreprises familiales, artisanales, à personnel réduit. — Beaucoup de pays ont estimé que ces entreprises présentaient des caractères tels que les congés ne paraissaient pas devoir leur être appliqués, les conditions de travail en effet y rappellent sur certains points celles auxquelles nous faisons allusion dans notre introduction et qui justifiaient le peu de développement des congés dans les entreprises d'autrefois. D'autre part, le congé représenterait une charge très lourde pour l'entreprise ; la réduction du personnel y serait évidemment très sensible et contraindrait l'artisan à une fermeture extrêmement lourde.

Nous allons examiner les lois qui ont pris des dispositions conformes à ce point de vue.

Belgique — La loi belge prévoyait une restriction relative aux entreprises comportant 5 membres ; elle a été abrogée par la loi du 20 août 1938.

Irak. — La loi du 25 avril 1936 dispose qu'elle ne s'applique pas si l'entreprise emploie moins de dix ouvriers.

Mexique. — L'art. 210 du Code du travail déclare que les dispositions de l'art. 82 (celui qui prévoit les congés payés) ne sont pas applicables à la petite industrie qui se trouve définie à l'art. 216 : « *Les petites industries sont celles qui emploient jusqu'à dix travailleurs lorsqu'elles utilisent des machines mues par une force motrice et jusqu'à vingt travailleurs dans le cas contraire* ». Les dispositions du Code du travail mexicain sont extrêmement libérales. Il faut donc que les raisons qui militent en faveur de l'exclusion des petites entreprises soient bien fortes pour que la loi mexicaine ait cru devoir les soustraire à son application.

Luxembourg. — L'art. 2 de la loi du 6 décembre 1926 est ainsi conçu : « *Les dispositions de l'art. 1^{er} ne s'appliquent pas aux établissements occupant normalement vingt ouvriers ou moins à l'exception des ouvriers âgés de moins de dix-huit ans et des ouvriers travaillant dans les minières et ardoisières* ». L'instruction ministérielle du 21 mai 1927 précise ce qu'il faut entendre par établissement occupant normalement vingt ouvriers ou moins. Elle se préoccupe notamment des établissements que l'on pourrait considérer comme distincts de l'établissement central et précise que : « *sont à considérer comme établissements distincts au point de vue de l'application de la dispense prévue à l'art. 2, les établissements ou divisions d'établissements qui, bien qu'ils soient soumis à une même direction générale ou qu'ils appartiennent à un même patron, sont cependant séparés de fait localement, administrativement et financièrement* ». On voit donc que pour échapper aux dispositions de la loi, ces établissements doivent réunir des conditions très nettement déterminées. L'instruction ministérielle ajoute : « *Les termes « occupant normalement vingt ouvriers ou moins » sont à comprendre en ce sens que le nombre des ouvriers occupés durant la majeure partie de l'année ne dépasse pas en moyenne vingt unités.*

Chine. — L'art. 1^{er} de la loi sur les fabriques du 30 décembre 1929 déclare que la présente loi est applicable à toutes fabriques occupant habituellement plus de vingt ouvriers.

Cuba. — D'après le décret du 10 juillet 1936, qui a été substitué au règlement d'application du 19 décembre 1935, conformément à la loi du 22 mars 1935, les dispositions de la loi sur les congés payés ne s'appliquent qu'aux entreprises industrielles et commerciales occupant plus de vingt ouvriers.

Pologne. — Le § 2 de l'art. 1^{er} de la loi sur les congés payés déclare : « *Les entreprises artisanales occupant quatre salariés ou plus ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi* ». Le décret d'application du 11 juin 1923 précise : « *Lorsque le nombre des salariés occupés dans une entreprise de métier est temporairement réduit à quatre au plus, les salariés en question ont droit à un congé annuel si le nombre des salariés de l'entreprise était supérieur à quatre pendant plus de la moitié de l'année précédente* ». Cette mesure est protectrice des travailleurs ; elle a pour but d'éviter que certains employeurs ne profitent d'une réduction momentanée de personnel pour échapper à l'obligation des congés payés.

Suisse. — La loi bernoise du 23 février 1908 sur la protection des ouvrières déclare que sont exclus de son champ d'application les établissements qui n'occupent que les membres de la famille. Le projet de loi cantonal du Valais comporte des dispositions semblables ; ce projet est suspendu à raison de la crise économique.

Appendice II

Les marins

Ces travailleurs forment, tout au moins au point de vue qui nous occupe dans cet ouvrage, une catégorie très spéciale ; nous avons pensé néanmoins qu'il était intéressant de rappeler dans ce titre dans quelle mesure ils bénéficient des congés payés.

Il faut déterminer plus spécialement le champ d'appli-

cation des mesures qui vont nous occuper. Tout d'abord, en général, ne sont pas visés les marins pêcheurs, étant donné que ceux-ci se livrent à un travail saisonnier et travaillent généralement à part. D'autre part, les pilotes jouissent d'un régime tout à fait particulier.

Le sens du mot congé payé peut ici donner lieu à quelque équivoque ; nous le prendrons dans son sens classique, c'est-à-dire une période de repos consécutifs pendant laquelle les marins sont payés. Il faut ne pas les confondre avec les congés occasionnels (non annuels) accordés par exemple aux officiers pour raison de famille ou d'examen, et des congés accordés en compensation des jours fériés et des dimanches dont les marins n'ont pu bénéficier alors qu'ils étaient en mer.

Notre étude comportera 1^o les dispositions législatives et les sentences arbitrales ; 2^o les contrats collectifs.

1^o Dispositions législatives.

Les lois belge, française, italienne, portugaise, danoise, norvégienne, de l'U.R.S.S. sans prévoir spécialement le cas des marins, sont d'une portée générale. Les marins bénéficient de congés dans ces pays. Cependant, des mesures spéciales peuvent néanmoins intervenir au profit de certains d'entre eux : de nombreuses conventions collectives règlent les statuts du personnel navigant. Il en est ainsi en Belgique, en Italie, au Danemark, en France, en U.R.S.S.

En Belgique, en tous cas, le personnel de l'état-major a des congés depuis le 1^{er} janvier 1930. Cette faveur a été étendue en 1934 au personnel des radio-télégraphistes.

Les marins sont expressément compris dans le champ d'application de la loi danoise du 2 avril 1938. Toutefois, comme cette loi laisse subsister les réglementations plus favorables antérieurement existantes, il nous paraît intéressant de noter que les capitaines et les officiers de pont sont au bénéfice des congés depuis 1913 et que le personnel subalterne y est admis depuis 1919. En 1929, 1930, 1934, interviennent des accords entre l'Association danoise des

armateurs (72 % du tonnage de la marine marchande, à l'exclusion des voiliers) et les officiers et autres catégories de personnel.

En France, depuis la loi du 20 juin 1936, les officiers et marins sont tous au bénéfice du congé ; des statuts réglant les détails d'application généralement plus favorables que ceux prévus par la loi, sont intervenus en faveur du personnel des compagnies de navigation.

La portée de l'art. 17 de la Charte du travail de 1927 est, en Italie, absolument générale, pourtant elle a été suivie de deux accords nationaux (1931-1932) qui ont force de loi pour toutes les personnes assujetties (loi du 3 avril 1926).

U.R.S.S. — Les dispositions générales des art. 114-115 et 120 du Code du travail (édition de 1922) qui visent toutes les industries sont applicables aux marins. Il existe en outre des contrats collectifs selon les différents bassins : Mer Noire, Baltique, Caspienne, Océan Arctique et Pacifique. Des dispositions visent les congés des hommes navigants dans les mers arctiques et tropicales : ceux-ci ont droit à des congés supplémentaires.

Nous allons maintenant nous occuper des dispositions législatives visant spécialement les marins.

Allemagne. — La question était autrefois tranchée par des conventions collectives ; ce sont maintenant des règlements collectifs. La loi du 20 janvier 1934 a laissé subsister les accords jusqu'au 15 novembre 1934, date à laquelle intervenait un règlement collectif qui entrerait en vigueur le 1^{er} décembre 1934. Cette réglementation est applicable à tous les navires jaugeant cinquante tonneaux bruts et plus (voiliers, remorqueurs, sauvetage industriel) ; sont exclus : les poseurs de câbles, les bacs entre le continent et les îles allemandes. Quant aux personnes visées, le règlement s'applique à toute personne engagée pour servir à bord pour la durée du voyage et pour le compte de l'armateur. Les radio-télégraphistes bénéficient également d'un congé.

Argentine. — Le décret du 23 octobre 1928 modifié par le décret du 31 décembre 1930, ne vise que les navires appartenant à l'administration : 92 % de ceux-ci sont des navires de rivière. Seuls les équipages de ces navires sont au bénéfice d'un congé, ceux des compagnies privées ne bénéficient pas de semblable faveur, sauf pour les navires frigorifiques et pétroliers.

Chili. — Les marins rentrent dans le champ d'application du décret général du 13 mai 1931. Les membres de l'Etat-major sont assimilés aux employés tandis que le personnel subalterne l'est aux ouvriers.

Espagne. — Les officiers de pont et des machines sont au bénéfice des congés depuis les règlements du 10 octobre 1919, complétés par les ordonnances des 13 octobre 1931 et 22 juillet 1934. Les officiers télégraphistes sont visés par les accords paritaires du 20 octobre 1931. Le personnel subalterne ne bénéficie pas de congé. Un projet du 3 décembre 1933 avait été soumis au mois de février 1934 à l'approbation du ministre. Nous ignorons la décision intervenue à son égard.

Hongrie. — La loi 19 du 13 juillet 1934, entrée en vigueur le 31 mai 1935, vise aussi bien les officiers que les hommes d'équipage.

Etat Libre d'Irlande. — Nous ne savons exactement si les marins sont régis par la loi générale du 14 février 1936, puisque « *les transports* » en sont exclus. Les officiers de pont et des machines sont couverts par des accords collectifs soumis au même régime que ceux de Grande-Bretagne.

Indes Néerlandaises. — Notons tout de suite qu'il ne s'agit que d'un projet de loi (comme aux Pays-Bas) qui n'a pas encore reçu son application. Une ordonnance du 27 avril 1934 accorde les congés à tous les membres de l'équipage (blancs et indigènes) des navires jaugeant plus

de cent tonnes. En attendant la mise en vigueur de cette ordonnance, trois des plus importantes compagnies desservant les Indes Néerlandaises accordent un congé à leur état-major, une seule d'entre elles l'accordant à tous les membres de l'équipage.

Mexique. — Les art. 82, 133 et 150 du Code du travail du 18 août 1931 sont relatifs aux marins. L'art. 133 précise ceux qui font partie de l'équipage. Il s'exprime ainsi : « *Dans leurs rapports avec les propriétaires de navires et armateurs, seront considérés comme membres de l'équipage les capitaines et officiers de pont et des machines, ainsi que les subrégargues et commissaires. Font partie de l'équipage des navires les radio-télégraphistes, maîtres d'équipage, dragueurs, matelots, chauffeurs ouvriers spécialisés, assistants médecins, infirmiers, personnel des cabines et des cuisines, et d'une façon générale tous ceux qui accomplissent à bord un travail quelconque pour le compte de l'armateur. Les personnes qui utilisent le navire comme moyen de transport sont considérées comme passagers* ».

Pays-Bas. — Cette disposition est comme celle déjà analysée pour les Indes Néerlandaises à l'état de projet. La loi a été publiée le 14 juin 1930, elle forme les art. 381 et 414 du Code de commerce. Elle vise tous les marins, sauf ceux engagés au voyage (S.L. P.B., 1930.1). L'art. 414 précise : « *le marin a droit, pour chaque année où il a été sans interruption en service, à au moins sept jours de congé* ». Tant que cette loi ne sera pas promulguée, subsiste la réglementation par contrat collectif qui existait au profit des officiers du pont et des machines depuis 1919, les radio-télégraphistes depuis 1921, et enfin, le personnel subalterne depuis 1930. Ces contrats collectifs s'appliquent à tous les navires de plus de 400 tonnes bruts et à tout le personnel sauf les capitaines et membres du service général occupant une position supérieure : ceux-ci sont au bénéfice de congé.

Pologne. — En faveur des états-majors, nous trouvons une disposition législative qui vise : les capitaines, les officiers de pont et des machines, l'aumônier, les médecins, les chefs de postes et les commissaires. C'est un arrêté du 27 avril 1933 pris en exécution du décret du 22 mars 1928. Le personnel subalterne est visé par le contrat collectif national du 14 décembre 1933 modifié par la sentence surarbitrale du 21 février 1934. Les équipages des navires auxiliaires sont au bénéfice des mêmes dispositions.

Roumanie. — On peut se demander, aux termes d'un arrêt de la Cour de cassation du 15 décembre 1933, si les dispositions de l'art. 49 et 85 de la loi du 25 mars 1929 sont applicables aux marins. Seuls les employés d'Etat sont au bénéfice de la loi de vacances payées comme les fonctionnaires.

Suède. — Nous rangeons ce pays dans cette catégorie bien que nous ignorions le détail de la loi discutée par le Rickstag dans sa première session de 1938. Aussi, nous en rapporterons-nous aux derniers accords intervenus et qui datent de 1933, et qui n'ont du reste en rien modifié les congés depuis longtemps prévus. Ces accords s'appliquent au personnel de tous les navires de l'Association des armateurs suédois (81 % du tonnage, si l'on néglige les navires de moins de 300 tonneaux bruts). Les navires auxiliaires sont régis par des accords qui tous prévoient des congés payés. Un premier accord intervenait le 7 mars 1933 qui englobait la totalité du personnel, sauf les officiers de pont et des machines, l'accord pour ces derniers n'intervenant que le 30 mars 1933.

Bulgarie. — Une compagnie de navigation détient presque la totalité des navires. Le règlement de cette compagnie, approuvé par le roi, par arrêté royal du 26 juillet 1923, prévoit dans son art. 35 que les congés payés seront accordés à tout le personnel sans distinction de grade et sans tenir compte du genre de navigation.

2^o *Conventions collectives.*

Canada. — Les congés des marins sont assez répandus pour les capitaines, officiers de pont, mécaniciens et assimilés. Par contre, ils sont presque totalement inconnus pour les employés subalternes.

Finlande. — Sont seuls visés : les capitaines (juin 1929), les mécaniciens-officiers (décembre 1932), les radio-télégraphistes (janvier 1934).

Grande-Bretagne. — Les congés ne sont jamais prévus pour les capitaines, mais seulement pour les officiers de pont, des machines et les officiers de T.S.F. Les bateaux de moins de 50 tonneaux sont exclus. Aucun accord ne prévoit quant à présent de congés en faveur des subalternes et des hommes. Il faut noter que les congés des officiers qui avaient été suspendus le 31 janvier 1932 à raison de la crise économique, ont été rétablis depuis les réunions du Conseil national maritime (pont et machines) tenues les 6 et 7 octobre 1935 au cours desquelles les armateurs ont décidé de reprendre le régime antérieur.

En ce qui concerne les radio-télégraphistes, une décision du Tribunal du travail du 30 juillet 1926 décide que ces derniers doivent bénéficier de congés. Toutefois, cette sentence n'est pas obligatoire et ses dispositions doivent être acceptées par les compagnies, ce qu'elles font généralement. Notons pour terminer que les capitaines bénéficient de congés bien que ne faisant pas partie des contrats collectifs, les armateurs ayant estimé que leur situation était trop particulière pour qu'ils puissent être assimilés aux autres officiers.

Islande. — Les marins islandais bénéficient depuis de nombreuses années de congés grâce à des accords collectifs qui viennent d'être renouvelés pour le personnel de la Compagnie islandaise de navigation à vapeur : en 1932 marins et 1934 officiers de pont.

Japon. — C'est la première et seule fois que nous parlerons de ce pays, ces réformes sociales ne l'ayant pas encore atteint. Seuls les marins font exception, probablement à cause des rapports constants qu'ils ont avec le monde extérieur. Les officiers et le personnel assimilé bénéficient de congés dans la moitié de la marine marchande japonaise. Pour le personnel subalterne, les congés sont extrêmement rares. Cependant, depuis 1935, un gros progrès a été réalisé pour les officiers et opérateurs de T.S.F. Un accord est intervenu le 1^{er} mars 1935 entre officiers et armateurs de Kobé et de Osaka, dont les dispositions tendent à se généraliser.

Nouvelle-Zélande. — L'ensemble du personnel jouit de vacances soit aux termes d'accords collectifs soit aux termes d'accords privés. Une sentence arbitrale visant le cabotage est intervenue le 28 août 1930.

Turquie. — Une législation est à l'étude. En pratique, le congé est uniforme quelles que soient la spécialité ou l'ancienneté du bénéficiaire.

* * *

Nous en avons ainsi terminé avec cette étude trop rapide des dispositions spéciales aux marins. Ainsi qu'il est facile de s'en rendre compte, beaucoup de pays ont estimé nécessaire de prendre, à l'égard de ceux-ci, des dispositions spéciales : c'est que, étant donné la dureté du métier et l'impossibilité où sont les intéressés de jouir de quelque repos alors que le bateau se trouve en mer, le législateur a été amené à se montrer particulièrement large en faveur des marins.

Essayons de dégager sommairement les conclusions que l'on peut tirer après la lecture de ce Titre premier consacré au champ d'application des congés payés. Tout d'abord, un premier fait s'impose : la généralité incontestable de cette mesure. Nous ne connaissons guère de pays où les

travailleurs soient exclus de son application. D'autre part, ce Titre a permis de montrer combien étaient variés les modes de réglementation que les différents pays avaient employés pour résoudre les difficultés que cette réforme suscitait. Ce morcellement est imposé par la complexité même du problème envisagé. Nous allons, dans notre seconde partie, consacrée à l'étude détaillée des différentes lois et réglementations intervenues en la matière, nous heurter à des solutions fragmentaires qui compliqueront singulièrement notre tâche. Pour la simplifier, nous rangerons les diverses solutions sous des rubriques constituées par les diverses questions que peut entraîner la mise en application des congés payés.

TITRE II

FONCTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS

Ainsi que l'on a pu le constater dans notre Titre premier, certains travailleurs sont, à raison même des caractères particuliers du travail qu'ils accomplissent, régis par des lois spéciales. Afin de clarifier notre étude, nous examinerons les grands principes qui dominent notre question à propos des ouvriers du commerce et de l'industrie : c'est en effet à cette occasion que sont données les solutions générales et souvent les plus simples. Nous pensons arriver ainsi à mettre en évidence quelques notions générales qui ne doivent pas être perdues de vue au cours de cette étude et dont la découverte en constitue l'intérêt essentiel.

LIVRE PREMIER

CONDITIONS REQUISES POUR BÉNÉFICIER DES CONGÉS

Ce livre comprend deux chapitres. Dans le premier, il sera parlé de la nécessité du contrat de travail existant entre le travailleur et l'employeur. A ce propos, se posera la grave question de savoir si la grève rompt ou non le contrat de travail. Le chapitre II sera, lui, consacré à l'étude de la notion de la continuité de service jugée nécessaire par l'unanimité des législations pour qu'un travailleur puisse bénéficier du congé.

CHAPITRE PREMIER

DU CONTRAT DE TRAVAIL QUI LIE LE TRAVAILLEUR A L'ENTREPRISE

Il n'est pas je crois nécessaire d'insister beaucoup sur cette notion : on ne concevrait pas qu'un travailleur qui ne dépendrait d'aucune entreprise puisse bénéficier de congés ; quelle serait en effet la personne à qui il pourrait réclamer son congé ?

De graves difficultés se sont élevées touchant l'analyse du contrat de travail. Nous ne saurions entrer ici dans leur étude. Nous retiendrons la définition généralement admise et que nous empruntons à M. Capitant (tome II n° 728, p. 638) : « *Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, employé, ouvrier, ou domestique s'engage à travailler pour une autre pendant un temps déterminé, ou le plus souvent sans fixation de délai, moyennant rémunération en argent soit fixée par jour, par semaine ou par mois, soit d'après le travail accompli* ».

Un élément essentiel nous paraît manquer à cette définition : pour qu'il y ait contrat de travail, il faut que le travailleur soit subordonné plus ou moins étroitement à l'employeur. Nous n'en voulons pour preuve qu'un très récent arrêt de la Cour de cassation intervenu précisément à l'occasion des congés payés (Cass. civ. 9 mars 1938, D.H. 38, p. 289). Il s'agissait en l'espèce de savoir si un bûcheron employé à la carbonation devait ou non bénéficier de congés payés. Le juge de paix d'Epernay s'était refusé à lui accorder le bénéfice de cette mesure sous le prétexte que le bûcheron n'était pas lié à son employeur par un contrat de travail mais par un contrat d'entreprise : il

estimait en effet que le lien de subordination sur lequel nous avons précédemment attiré l'attention faisait défaut. La Cour de cassation a cassé cette décision en déclarant que le juge de paix n'avait pas précisé « *le point de savoir si l'employeur s'immisçait dans la direction, l'exécution et la surveillance du travail confié au bûcheron, s'il donnait à cet ouvrier des instructions ou des ordres auxquels celui-ci était tenu d'obéir ou si au contraire il lui laissait dans l'accomplissement de sa tâche une indépendance incompatible avec l'état de subordination qui constitue l'élément essentiel du louage de service...* ». Cet arrêt nous paraît particulièrement intéressant en ce qu'il ne fait que confirmer une jurisprudence dès longtemps établie aux termes de laquelle l'élément de subordination est essentiel à la formation du contrat de louage de service. Les lois étrangères sont du reste en accord avec la loi française et les diverses définitions des salariés qu'elle donne et qui ont été reproduites au titre précédent, lors de l'examen du champ d'application des diverses lois, précisent explicitement ou implicitement, la nature des liens qui unissent les travailleurs à l'entreprise.

Cependant, le point essentiel de ce chapitre, celui qui va désormais retenir toute notre attention est le suivant : La grève rompt-elle le contrat de travail ? Nous donnerons tout d'abord la solution française, examinant ensuite les quelques solutions étrangères qu'il nous a été possible de trouver, nous excusant par avance du caractère très fragmentaire des renseignements qu'il nous sera possible de donner.

France. — Jamais le législateur ne s'est prononcé formellement sur le point qui nous occupe ; seule la jurisprudence, guidée par la doctrine, a pu établir une solution qui, du reste, est en pleine évolution. En ce qui concerne tout d'abord la doctrine, certains auteurs ont toujours soutenu que la grève rompait le contrat de travail. Ils l'ont cependant fait avec des nuances (H. Capitant et Cuche, *Législation industrielle*, page 499 ; Planiol et Ripert, *Traité*

pratique de droit civil français, Tome II; *Contrats civils. Contrats de travail* par Rouast, n° 876 et suiv.). Ces auteurs admettaient en effet qu'il fallait distinguer quels étaient les buts poursuivis par les ouvriers lorsqu'ils se mettaient en grève : dans beaucoup de cas, en effet, ceux-ci ne cherchaient nullement à rompre le contrat de travail mais seulement à en améliorer les conditions. Ils faisaient d'autre part valoir que si l'on admettait la solution de la rupture du contrat par la grève, cela enlevait beaucoup de portée à la loi de 1864 qui avait autorisé les ouvriers à se mettre en grève. D'autres auteurs, par contre, avaient admis, et cela depuis longtemps déjà, que la grève ne faisait que suspendre le contrat de travail (Paul Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, n° 310, *Revue trimestrielle de droit civil*, 1905, p. 27 ; Baudry-Lacantinerie et Wahl, *Du louage*, tome 2, n° 2.065 ; Josserand, *Cours de droit civil positif français*, tome 2, n° 1.285).

La solution jurisprudentielle était par contre formelle : la Cour de cassation par de nombreux arrêts (Civ. 13 novembre 1906, D.P. 1907.1.372 ; Civ. 15 mai 1907, D.P. 1907.1.369 ; Civ. 1^{er} mai 1923, D.P. 23.1.86 ; 16 novembre 1927, D.P. 28.1.35, Note André Rouast), avait décidé que dans tous les cas la grève constituait une rupture du contrat de travail. Cependant les récents événements ont eu, sur la Cour de cassation, un effet certain et l'ont amenée à modifier, en l'assouplissant, sa jurisprudence antérieure.

Nous allons le montrer avec quelques détails en examinant les espèces qui sont intervenues précisément ces dernières années en matière de congés payés ; nous verrons que tout en maintenant le principe de la rupture du contrat par la grève, la Cour suprême décide désormais qu'il y a lieu d'apprécier les circonstances dans lesquelles est intervenu le conflit à l'occasion duquel est née la grève.

Le problème que nous examinons actuellement est particulièrement grave et la jurisprudence a eu à s'en occuper dans des affaires très variées, touchant notamment la question de savoir si des ouvriers qui s'étaient mis en grève avaient la possibilité de demander que leur soient appliquées

les dispositions de l'art. 23 du Livre premier du Code du travail qui stipule que lors de la rupture d'un contrat de travail, l'employé ou l'ouvrier ont droit à une indemnité de délai-congé lorsque le délai prévu n'a pas été respecté. Il est bien évident, en effet, que si l'on admet que la grève rompt le contrat de travail, la demande des ouvriers se heurte à un refus. Si au contraire la grève ne fait que suspendre le contrat, rien ne s'oppose juridiquement à ce que soit attribuée aux grévistes l'indemnité de délai-congé.

Nous avons précédemment marqué les divergences qui séparaient sur ce point doctrine et jurisprudence de la Cour de cassation. La Cour suprême avait toujours admis en effet que la grève rompait le contrat de travail. Il est bien certain que le problème que nous envisageons à l'heure actuelle ne se rattache pas directement au sujet qui fait l'objet de notre travail. Cependant la nécessité du contrat de travail liant l'employeur au bénéficiaire du congé nous oblige à envisager les circonstances dans lesquelles ce contrat se trouverait rompu, ce qui aurait pour effet d'interrompre la continuité de service nécessaire pour bénéficier du congé. C'est dans cet esprit que nous allons étudier les deux espèces récentes que nous donne la Cour de cassation.

Les deux arrêts à l'étude desquels nous allons maintenant procéder se trouvent rapportés au Dalloz périodique 1938, 1 page 23 avec une note de M. André Rouast.

Deux de ces arrêts sont du 15 juin 1937.

Dans la première espèce, un pourvoi a été formé contre un jugement avant dire droit du tribunal de Saint-Etienne ordonnant une expertise pour apprécier de quelle nature on devait interpréter tant dans la région de Rive-de-Giers qu'aux établissements Vallette la cessation du travail le 1^{er} mai. La Cour de cassation est ainsi amenée à préciser les circonstances qui, à ses yeux, font qu'une grève rompt le contrat de travail : il faut une participation volontaire de l'ouvrier et que l'interruption de travail ait le caractère d'une grève proprement dite. La Cour fait donc valoir les circonstances qui entourent la grève ; il faudra que

les juges du fond apprécient le caractère de celles-ci et qu'ils examinent notamment si l'intention des ouvriers était, en se mettant en grève, de rompre ce contrat de travail. Dans cette première affaire, la grève du 1^{er} mai ne présenterait donc pas aux yeux de la Cour le caractère d'une véritable grève. Il faut remarquer à ce sujet que d'une façon unanime la doctrine donnait jusqu'à présent la définition suivante de la grève : une cessation concertée du travail par la coalition des ouvriers sans le consentement du patron. Cette définition ne correspond plus exactement puisque le 1^{er} mai nous avons bien assisté à une cessation de travail. Ce qui enlève à cette dernière le caractère de grève, c'est que, ce faisant, les ouvriers ne voulaient pas rompre un contrat. D'autre part, l'interruption de travail est devenue habituelle ce jour-là.

La seconde espèce nous retiendra plus longtemps, car elle permet de déterminer d'une façon concrète les conditions dans lesquelles la grève entraîne la rupture du contrat (Pelat contre C. Brunon Vallette). Il s'agissait également d'un pourvoi contre la décision du tribunal de Saint-Etienne qui, ainsi que dans l'affaire précédente, avait ordonné une expertise afin d'apprécier les conditions dans lesquelles il fallait considérer le 1^{er} mai dans la région de Rive-de-Giers. L'affaire se présentait donc sous un jour voisin de la précédente ; et là comme dans l'arrêt que nous venons de rapporter, la Cour prend bien soin de maintenir le principe de la rupture du contrat par la grève ; elle reste donc fidèle, tout au moins en principe, à sa jurisprudence antérieure. Elle s'exprime en ces termes : « *Attendu que l'ouvrier qui, par un acte unilatéral, en l'état des conditions de travail acceptées de part et d'autre, rend impossible en se mettant en grève l'exécution du contrat de louage de service passé entre lui et son employeur, ne saurait se prévaloir à l'encontre de ce dernier des dispositions de l'art. 23 du Livre premier du Code du travail...* ». Le principe se trouve donc maintenu mais la Cour s'empresse d'ajouter « *... d'où, il suit que sous réserve des circonstances desquelles il peut résulter que la violation du contrat n'est pas imputable à*

l'ouvrier, qu'il n'y a pas participation volontaire de sa part à la cessation du travail et que celle-ci ne revêt pas le caractère d'une grève proprement dite ... ».

Les termes de cet arrêt sont jusqu'ici identiques à ceux de celui que nous avons déjà analysé. Mais, l'affaire prend un caractère tout différent du fait que nous nous trouvons en présence de deux groupes différents d'ouvriers : 1^o Onze d'entre eux ont fait grève le 1^{er} mai ; en ce qui les concerne, la Cour déclare : « *Etant donné les usages actuels, qui sont susceptibles de donner au 1^{er} mai un caractère différent de celui d'une grève proprement dite...* ». Elle confirme son précédent arrêt et déclare que le tribunal était parfaitement fondé à ordonner une expertise et qu'en conséquence, la cessation du travail le 1^{er} mai ne présentait pas, d'une manière indubitable, le caractère d'une véritable grève.

Il en va tout différemment en ce qui concerne les ouvriers d'un second groupe qui s'étaient mis en grève par solidarité le 2 mai. Cette seconde grève ne saurait en effet se confondre avec le jour de chômage que les usages ou les accords autorisent le 1^{er} mai. De ce fait, le tribunal de Saint-Etienne ne devait pas prendre à leur égard une mesure semblable à celle qu'il avait prise vis-à-vis du premier groupe. Je crois que cet arrêt a le grand mérite de montrer comment les circonstances extérieures peuvent modifier le caractère de la cessation de travail. D'autre part, il montre que la Cour de cassation n'entend pas, quant à présent tout au moins, enlever le caractère de rupture de contrat de travail aux grèves de solidarité et aux grèves politiques. C'est selon nous une sage mesure. La Cour a considérablement assoupli son ancienne doctrine, mais elle n'a pas voulu faire preuve de clémence à l'égard de mouvements que ne justifient pas les exigences professionnelles.

Ainsi que cela a été démontré dans les pages précédentes, la jurisprudence de la Cour de cassation évolue considérablement sur ce point. Nous n'en voulons pour preuve que l'article de M. Paul Durand dans la revue « *Droit Social* » (février 1938, p. 57 à 60, arrêt de cassation 15 juin 1937 ; Brunon Valette contre Floraison et autre). Les circonstances

de cette affaire ont été précédemment rappelées. Aux yeux de l'arrêtiste, la Cour maintient le principe de la rupture du contrat et le patron n'est pas obligé, en cas de grève, de respecter les dispositions de l'art. 23 du Livre I du Code du travail. Mais, les exceptions au principe deviennent si nombreuses qu'il y a lieu de se demander si l'on ne devrait pas revenir sur la conception traditionnelle et la modifier complètement.

Les exceptions

a) C'est, en précisant davantage la définition juridique de la grève, que la Cour restreint tout d'abord les effets de celle-ci relativement à la rupture du contrat. La grève suppose maintenant une interruption grave du contrat de travail (Civ. 18 novembre 1927, D.P. 28.1.33). C'est ainsi que la grève du 1^{er} mai tend à prendre un caractère spécial, ce jour devenant férié (C.F. arrêt ci-dessus).

D'autre part, la grève suppose participation volontaire, ceux qui y ont été entraînés n'en supportant pas les conséquences.

b) Même en supposant que l'interruption du travail réponde bien à la notion de grève, la rupture du contrat n'en est pas toujours une conséquence nécessaire. Ainsi l'interruption matérielle du contrat ne suffit pas et il faut que les ouvriers aient manifesté une volonté de rupture ou de modification du contrat. Si l'on admettait ce système les grèves de solidarité et de sympathie ne rompraient pas le contrat.

D'autre part, le domaine de la suspension du contrat par la grève s'étend du fait des nombreuses conventions collectives qui stipulent qu'aucune sanction ne serait prise pour fait de grève et qu'en conséquence il ne serait pas tenu compte de la rupture par la grève (Cass. 23 décembre 1937, S., 38.1.53).

Malgré la grève, la condition de la continuité de services peut être satisfaite, puisque l'art. 4 du décret du 1^{er} août 1936 estime que les interruptions du contrat sans résiliation

de celui-ci permettent néanmoins à l'ouvrier de bénéficier des congés.

« *La durée des services continués visés à l'art. 54 F doit s'entendre de la période pendant laquelle le travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail même si l'exécution de celui-ci a été rompue sans qu'il y ait résiliation de contrat* ».

Par conséquent, d'après cette nouvelle conception jurisprudentielle, il semble bien que la grève n'empêche pas les ouvriers de jouir des congés.

Une question plus délicate est de savoir si les services fournis avant la grève peuvent être pris en considération lorsque celle-ci s'est terminée par une convention collective de travail. Il est certain que si la convention prévoit expressément le cas, il conviendra d'en appliquer purement et simplement les dispositions, mais si elle se borne à spécifier « *qu'aucune sanction ne sera prise pour cette grève* », il importera de distinguer. Si, lorsque la grève a été déclarée les ouvriers avaient par la durée de leurs services un droit acquis au congé payé, ce droit devra leur être restitué, la privation de ce droit, s'il était déjà virtuellement acquis, constituerait en effet une sanction.

Mais des interprétations très diverses ont été données sur ce point. La Cour de cassation s'est prononcée le 23 décembre 1937 (S., 38.1.53) et le 10 novembre 1937 (S., 38.1.66).

Première espèce. — Société Paquel frères c. Dupont. La Cour se prononce formellement pour la non rupture des services, par la grève, au cas où la convention collective porte la mention qu'il n'y aurait pas de sanctions pour faits de grève. « *Mais attendu que si une telle clause peut être interprétée en ce sens que le contrat de travail étant stipulé maintenu, il sera fait abstraction des journées de grève qui seront sensées ne pas avoir interrompu la continuité des services exigée par la loi en vue de l'obtention d'un congé payé...* ». Le principe est donc ici nettement formulé : en vertu de la clause de non sanction pour fait de grève, celle-ci n'interrompt pas le contrat de travail et les services antérieurs seront comptés ; toutefois, il faut pour qu'il en soit ainsi, quelques précisions supplémentaires qu'indique

la suite de l'arrêt... « *Le jugement attaqué ne fournit aucune indication sur le point de savoir si par une dérogation expresse aux pratiques régissant le contrat de louage de service, les parties ont, dans l'accord intervenu, lors de la reprise du travail que pour parfaire le temps de service donnant droit au congé payé, seraient comptées comme journées de travail effectif celles où l'ouvrier, par un acte unilatéral... qu'il s'en suit que faute par lui de s'être expliqué sur ce point essentiel, le jugement attaqué qui, par ailleurs, ne précise pas si abstraction faite des journées de grève Dupont comptait avant la fin de la période ordinaire des vacances, six mois de service dans l'établissement, a rendu, en statuant comme il l'a fait, une décision qui n'est pas légalement justifiée* ».

On voit donc que si la Cour a bien admis que la clause insérée dans le contrat permettait de tenir compte des services antérieurs à la grève, elle ne l'a fait que partiellement. Le raisonnement de la Cour pourrait s'interpréter ainsi. En disposant que tout ouvrier a droit à un congé après un an ou six mois de service continu,... l'art. 1^{er} de la loi du 20 juin, suppose en réalité que deux conditions se trouvent remplies : 1^o des services effectifs ; 2^o la continuité de ces services. En constatant que d'après la convention qui a mis fin à la grève, le contrat de travail devait être considéré comme n'étant pas interrompu, les juges du fond ont bien constaté l'existence de la deuxième condition, la continuité des services, mais ces services n'ayant pas été effectifs et la première condition faisant défaut, l'indemnité compensatrice du congé ne pouvait être accordée que si une dérogation à cette condition nécessaire avait été conclue dans la convention. En l'absence de toute constatation à cet égard, la décision frappée de pourvoi devait être cassée. Cette jurisprudence nous paraît fort équitable puisque par définition le congé n'est dû qu'à ceux qui ont travaillé, pour se reposer de leurs fatigues. Mais, la portée de cet arrêt se trouve singulièrement restreinte du fait de l'art. 1^{er} du décret du 1^{er} août 1936, aux termes duquel la durée des services continus visée par l'art. 54 F doit s'entendre de la période pendant laquelle le travailleur est lié à son

employeur par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompue, sans qu'il y ait eu résiliation du contrat.

De ces explications, il résulte qu'il sera prudent pour les parties dans les accords consacrant la reprise du travail de préciser d'une manière très nette quelle sera la portée de la grève quant aux congés payés ; on peut se demander en effet si la clause insérée dans le contrat n'avait pas précisément pour but d'éviter que la grève rompe celui-ci.

Pays étrangers.

Angleterre. — Préliminaire avant de procéder à l'examen de la jurisprudence malheureusement trop succincte dont nous disposons, il nous paraît indispensable de donner un aperçu sommaire de l'organisation juridique anglaise ; sans cela, il serait impossible d'apprécier la portée exacte des décisions que nous allons analyser. Bien que celles-ci soient l'œuvre d'un certain nombre seulement des juridictions énumérées, nous n'avons pas cru pouvoir nous dispenser de cette énumération qui seule est susceptible de donner une idée exacte de l'organisation envisagée.

Une remarque préliminaire s'impose encore : le droit anglais n'est pas codifié ; il est constitué en majeure partie par ce que l'on appelle le « *case law* ». Il est admis en effet que les décisions des juridictions supérieures s'imposent aux Cours inférieures. D'autre part, les jugements des Cours anglaises sont oraux ; seuls sont consignés les résultats auxquels est arrivée la Cour. Par ailleurs, des compte rendus détaillés (*records*) sont établis ; leur examen permettrait seul de connaître les motifs qui ont inspiré les magistrats. Nous ne possédons que ce qu'en France on appellerait les « *dispositifs* » des jugements rendus.

On distingue les juridictions supérieures, et les juridictions inférieures.

A) Juridictions supérieures.

1. La Chambre des Lords (*House of Lords*) la plus haute

juridiction du pays et la Cour d'appel contre les arrêts de toutes les autres Cours.

2. Le « *Comité judiciaire du Conseil privé* » (Judicial Comite of privy concil) qui constitue la Cour d'appel de toutes les décisions des Cours des différents Dominions.

3. La Cour suprême (Suprem Court) constitue la plus haute juridiction de première instance. Elle a son siège à Londres; sa compétence s'étend à tous les litiges qui s'élèvent en Angleterre ou dans le pays de Galles. Elle se divise en deux sections : la Cour d'appel, la Haute Cour de justice.

a) La Cour d'appel (Court of Appeal) reçoit les appels de la Haute Cour de justice. Ses arrêts ne sont pas définitifs puisque les plaideurs ont en général un second droit d'appel devant la Chambre des Lords.

b) La Haute Cour de justice (High Court of justice) est la plus haute juridiction de première instance; sa compétence s'étend à toute l'Angleterre et au pays de Galles, elle est divisée en :

Division de Chancellerie (Chancery Division),

La Division du Banc du roi (King's beach Division),

Des Testaments, des Divorces, de l'Amirauté (Probate, divorce and Amirauly Division).

La juridiction de ces divisions est théoriquement concurrente et les causes ouvrières peuvent leur être indifféremment soumises. A remarquer toutefois que la division de l'amirauté n'est compétente que lorsque les marins sont parties au litige. La division du Banc du roi agit en outre comme Cour d'appel contre les décisions des Cours inférieures.

B) Cours inférieures.

Ces tribunaux qui sont très nombreux comprennent :

1. Les Cours de comtés (County Courts) dont la compétence s'étend à toutes les affaires civiles prenant naissance dans les limites territoriales de leur juridiction et dont le montant ne dépasse pas 100 livres. L'appel est interjeté devant la division du Banc du roi.

2. Les Cours de juridiction sommaires (Summary juri-

diction). Ces Cours sont généralement appelées à punir les infractions aux lois ouvrières. Elles se composent des juges de Paix de la circonscription dénommée district « *des petites sessions* » (pretty sessional district). Mais dans certaines grandes villes les juges de paix sont remplacés par des juges appointés dénommés « *magistrats rétribués* » (stipendiary magistrat). L'appel est possible soit devant une Cour de session trimestrielle et, en ce qui concerne les questions de droit, devant la division du Banc du roi.

3. Les Cours de sessions trimestrielles (Court of quarter session) qui sont composées de tous les juges de paix du comté et qui dans les grandes villes sont tenues par un juge appointé nommé le Recorder, sont sans grande importance au point de vue des litiges soulevés par l'application des lois ouvrières.

Ayant ainsi précisé l'organisation des juridictions britanniques, il nous sera plus aisé de comprendre les décisions prises en déplorant toutefois que celles fournies par la collection du *Recueil international de jurisprudence du travail* (R.I.J.T.) édicté par le B.I.T., ne soient relatives qu'à des grèves nées dans les mines.

Dans les différents cas envisagés, il s'agit toujours de demandes de dommages-intérêts que les compagnies réclament à leur personnel pour rupture injustifiée du contrat de travail. C'est ainsi que des mineurs furent condamnés à 30 shillings d'amende pour avoir quitté le travail sous le prétexte qu'il y avait des difficultés à extraire le charbon. La compagnie reprochait en outre à son personnel d'avoir quitté les chantiers sans respecter le délai de préavis antérieurement convenu.

(R.I.J.T., 1936 ; Angleterre n° 15, p. 126). Sous cette rubrique, nous trouvons une décision de la Pontafraet Conty Court publiée au journal « *Justice of the Peace* » 98.99. 1936, qui se prononce dans le même sens.

Dans une mine de charbon, l'arrêt dû à la grève des employés est une rupture de leurs engagements contractuels qui donne droit pour les employeurs à des dommages-intérêts. De même, des mineurs qui s'étaient mis en grève

sous le prétexte que la compagnie avait rompu en introduisant cinq ouvriers spécialisés étrangers au district, la convention qui la liait à ses employés, ont été condamnés envers leurs employeurs à des dommages-intérêts pour rupture de contrat. Les employés firent appel de cette décision et nous trouvons (R.I.J.T., Angleterre, 1936, n° 22, 3 et 4) la décision de la Divisional Court of the King's Bench Division (*The New* 15 janvier 1937, *Times Law Reports*). Les ouvriers paieront chacun 20 shillings de dommages-intérêts à la compagnie parce que la convention signée par celle-ci aux termes de laquelle elle ne devait pas employer d'ouvriers d'autres districts tant qu'il resterait des chômeurs dans celui-là ne jouait pas en l'occurrence, parce qu'il s'agissait de travail spécialisé qu'aucun ouvrier du district n'était capable de faire.

Les décisions des juridictions sommaires sont dans le même sens (Dunaster Court of Summary Jurisdiction, *Sidney c. Maine Colliery Co* 100 Justice of the Peace). Ces décisions condamnent les mineurs qui avaient quitté le chantier à la suite de la rupture d'une courroie, alors qu'une convention voulait que les ouvriers demeuraient dans l'usine le temps nécessaire à la réparation. De même, la Pontardy Court of Summary Jurisdiction a estimé que les 40 mineurs qui ont interrompu le travail sous prétexte qu'il y avait trop de poussière dans la mine, sans respecter les quatorze jours de préavis, devaient des dommages et intérêts à la compagnie, la preuve de l'excès de poussière n'étant pas faite.

Il ressort de cette jurisprudence, et cela d'une façon très nette, qu'aux yeux des juges anglais la grève constitue une rupture du contrat de travail, quelles que soient les circonstances qui l'ont provoquée. En conséquence, comme la loi récemment votée prévoit que pour avoir droit aux congés l'ouvrier doit avoir effectué un an de service, nous pensons qu'il s'en suit que, du fait de la grève, l'ouvrier perd son droit au congé.

Italie. — La Cour de cassation a décidé le 8 juin 1934 (de La rezzi contre Detto Castegna, *Jurnale Lavoro* 1934.2. 518) que l'abandon du service par l'employé sans juste cause, à quelque moment qu'il se produise, et par suite même s'il se produit dans le délai de préavis qui laisse subsister les obligations réciproques, entraîne pour l'employé la perte du droit à l'indemnité de licenciement qui n'est acquise qu'au moment de la cessation du rapport d'emploi.

Le fait par l'ouvrier de rompre son contrat même pendant cette période de préavis entraîne la perte de l'indemnité de licenciement ; nous pensons que l'abandon du travail par l'employé aurait, quant aux congés payés, les mêmes conséquences. Si d'autre part, nous rapprochons cet arrêt de celui étudié par ailleurs, nous constatons que la conception italienne est assez nettement différente de la conception française : nous croyons qu'elle est plus conforme à la réalité des choses et nous pensons que ce système soulèvera beaucoup moins de difficultés d'application que le système français.

CHAPITRE II

LA CONTINUITÉ DE SERVICES

Nous avons démontré dans le chapitre précédent la nécessité absolue où l'on était de constater qu'un contrat de travail liait le travailleur à l'entreprise. Mais, pour que le travailleur puisse bénéficier de congé, il faut, non seulement que le contrat existe à la base, mais encore que l'ouvrier ait travaillé un certain temps : seul en effet le travail justifie le congé.

C'est à l'étude comparative de cette notion de continuité que nous allons nous livrer maintenant.

Un préliminaire sera consacré, en trois paragraphes, aux avantages, aux inconvénients de cette exigence et à la solution proposée.

Une section I exposera les diverses durées de la continuité de services exigée.

Une section II sera consacrée à l'étude des différents faits qui influent sur cette continuité.

Préliminaires

Ce travail est particulièrement intéressant parce que nous verrons apparaître nettement à l'occasion de ce point spécial les différents antagonismes qui peuvent jouer relativement aux congés.

Aux yeux de l'ouvrier, ce qui compte c'est le service fourni dans la profession : nous verrons que là où a triomphé cette conception, on admet (mines, marins) que l'ouvrier

bénéficie du congé qu'il soit ou non resté auprès du même employeur pendant toute la durée de ses services.

La conception patronale vise au contraire à ce que seuls les services effectués auprès du même employeur soient comptés comme valables. Ce système présente l'avantage incontestable de stabiliser la main-d'œuvre : nous verrons que dans de très nombreux cas il est complété par l'augmentation des congés avec le nombre des années de service. L'immense majorité des lois que nous allons étudier se rallie au second système.

A nos yeux, seule une certaine continuité des services justifie le congé. Pourtant, certains ont fait remarquer que cette conception n'était pas sans inconvénient. Nous voudrions les énumérer brièvement ici.

a) Ouvriers saisonniers. — Il est bien évident qu'exiger des services continus de personnes qui, par leur profession même, sont amenées à changer fréquemment d'entreprises, exclut implicitement celles-ci du bénéfice du congé. Divers remèdes ont été proposés et, dans ces professions spéciales, beaucoup de législations se rangent au système de continuité de service dans la profession, non dans l'entreprise (système de timbres, caisses de compensation).

b) Entreprises à travail non continu. Certaines législations ont également pensé au sort des entreprises à travail non continu, elles ont précisé que les ouvriers se trouveraient au bénéfice des congés lorsque, les entreprises travailleraient dix mois par an (Pologne).

Certaines législations ont envisagé également la possibilité d'avoir des périodes de services plus courtes, les réduisant parfois à quatre ou six mois.

Il nous faut maintenant entrer dans le vif du sujet et aborder la durée de la continuité de services.

Section première

Durée de la continuité des services

Cette section sera divisée en deux sous-sections : la première sera consacrée au service continu dans une même entreprise, la deuxième aux professions à services non continus.

Sous-section I. — Dans une même entreprise

Une remarque préliminaire s'impose : la très grande majorité des lois admet qu'il faut que l'ouvrier justifie d'un an de services continus pour avoir droit au congé. Dans l'étude qui va suivre, nous ne saurions nous livrer à une énumération monotone et inutile, nous nous bornerons donc à examiner les lois qui envisagent une période moindre et celles qui, au contraire, n'accordent le congé qu'après plus d'un an de services continus.

A) Législations qui prévoient que le congé peut être acquis au bout de six mois de service. Aux termes de ces lois, il suffit donc que l'ouvrier ait servi six mois auprès du même employeur pour que celui-ci doive lui donner un congé, mais il faut remarquer toutefois que ces lois prévoient en général que l'ouvrier ne bénéficiera que d'un congé moitié moindre que celui auquel il aurait droit au bout d'un an de service.

Autriche. — L'art. 17 de la loi du 11 mai 1921 spécial aux employés admet ceux-ci au bénéfice du congé après six mois d'emploi alors que les ouvriers n'en bénéficient qu'au bout d'un an.

Lettonie. — La loi du 24 mars 1932 qui réglementait primitivement notre matière et prévoyait une année de services continus est modifiée par la loi du 29 avril 1930 qui, par son art. 18 ramène la durée des services à six mois.

Yougoslavie. — La loi du 5 novembre 1931 sur les industries prévoit dans son art. 329 que le salarié pourra bénéficier des congés au bout de six mois de services dans la même entreprise.

Suède. — La loi adoptée par le parlement le 12 juin 1938 prévoit que l'ouvrier qui a fait 180 jours (6 mois) de travail a droit à un jour de congé par mois de l'année écoulée ou toute autre période fixée à l'avance.

France. — Le § 2 de l'art. 54 F de la loi du 20 juin 1936 est ainsi conçu : « *Si la période ordinaire des vacances dans l'établissement survient après six mois de service continu l'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti, aura droit à un congé continu payé d'une semaine* ». Ces dispositions sont complétées par l'art. 1^{er} du décret du 1^{er} août 1936 : « *Le droit au congé annuel minimum payé soit de quinze jours dont douze jours ouvrables, soit d'une semaine dont six jours ouvrables tel qu'il résulte de l'art. 54 F du chapitre 4 ter du Code du travail, est acquis à tout ouvrier, employé ou apprenti ou compagnon qui compte respectivement un an ou six mois de services continus dans l'établissement à une date quelconque comprise à l'intérieur de la période ordinaire des vacances telle qu'elle est définie à l'art. 2 ci-après* ». On voit donc qu'aux termes de la loi française, il suffit que l'ouvrier ait six mois de service pour bénéficier de congé. Il est à noter toutefois que ces six mois doivent coïncider avec la période ordinaire des vacances, dont nous nous occuperons lorsque nous étudierons la période pendant laquelle les congés doivent être accordés. Nous ne retenons ici que le principe aux termes duquel six mois de service continu ouvre le droit au congé.

En ce qui concerne les colonies françaises, notons que l'Algérie, les Etablissements français des Indes (décret du 6 avril 1937 ; *J. O.* 18 avril 1937) ainsi que le Maroc sont soumis à des régimes similaires et qu'en conséquence six mois de service sont suffisants.

Ainsi que nous l'avons fait remarquer précédemment la

très grande majorité des législations que nous ne saurions énumérer ici, prévoient un délai de un an de service continu pour justifier l'obtention des congés, c'est que ce délai est de beaucoup plus rationnel. Toutefois, certaines d'entre elles l'estiment insuffisant.

B) Législation demandant plus d'un an de service continu.

Bulgarie. — Un décret du 5 septembre 1936 prévoit que le congé sera obtenu seulement au bout de deux ans de service continu chez le même employeur.

Panama. — La loi du 11 février 1931 qui concerne les employés de commerce, décide que ceux-ci doivent avoir accompli deux ans de service ininterrompu pour bénéficier des congés.

C) Législations comptant par jours le travail et non par mois.

Cette computation présente à notre avis l'avantage de la simplicité. Elle est pratiquée par les pays suivants :

Brésil. — L'art. 5 paragraphe unique prévoit que les salariés qui ont moins de 150 jours de travail effectif n'auront pas droit au congé payé.

Chili. — Le Code du travail chilien s'exprime ainsi :
« Les ouvriers qui auront été occupés 220 jours dans une année dans une entreprise auront droit au congé payé. »

Irlande. — La loi irlandaise spécifie, et c'est la seule à notre connaissance, que seuls bénéficieront des congés les ouvriers qui auront fourni 1.800 heures de travail pendant un an. Les adolescents seront admis au même bénéfice après 1.500 heures dans le même laps de temps.

Luxembourg. — Le règlement d'application de la loi luxembourgeoise prévoit que dans l'année de service qui lui donne droit au congé, l'ouvrier doit avoir fourni au moins 270 jours de travail, pour les mineurs et 280 pour les

autres salariés. Les termes d'ouvriers mineurs ayant donné lieu à des difficultés d'interprétation, une circulaire du 17 février 1934 (*Mémorial* 34.103) est venue préciser qu'il fallait entendre par là tous les travailleurs occupés souterrainement dans les mines ainsi que les producteurs des ciels ouverts, niveleurs et rouleurs. Tous les autres travailleurs des mines, travaillant en général à ciel ouvert, doivent être assimilés aux autres ouvriers.

Pérou. — La loi péruvienne prévoit également que les ouvriers doivent avoir fourni un an de travail au cours duquel ils auront travaillé 280 jours au minimum. L'art. 14 précise d'ailleurs : « *Les salariés, employés au travail occasionnel dans un lieu de travail ou à des travaux temporaires pour une période inférieure à 280 jours, n'ont pas droit au congé payé* ».

Pologne. — L'art. 2 du § 4 de la loi polonaise prévoit que les salariés exécutant des travaux intellectuels et occupés dans le commerce, l'industrie ou les bureaux, ont droit à un congé au bout de six mois de service.

Sous-section II. — Dans les professions à services non continus

Ce problème est extrêmement délicat et peut se présenter sous des aspects divers. Lorsqu'il s'agit d'entreprises à travail continu, la solution est relativement facile ; rien n'empêche en effet de n'accorder le congé au travailleur, que lorsque celui-ci a fourni un temps de travail donné auprès d'une seule et même entreprise. Ce système présente, aux yeux du patron le très grand avantage de fixer la main d'œuvre, cet avantage a paru si considérable que le législateur s'est la plupart du temps conformé à ce point de vue, en ce sens que la très grande majorité des lois et conventions collectives accorde les congés aux travailleurs lorsque ceux-ci ont fourni soit six mois, soit un an de travail auprès de la même entreprise. Nous n'avons pas l'intention d'énu-

mérer ici les différentes solutions législatives ; elles sont du reste rapportées plus haut. Nous allons maintenant nous attacher au problème plus délicat de la notion de continuité de services dans les entreprises qui n'ont pas un travail continu. Une nouvelle idée va intervenir ici, celle de la continuité de services dans la *profession* et non plus auprès d'une même entreprise ; ce système est évidemment préconisé par les travailleurs auxquels il évite de rester un temps minimum dans une même entreprise. Il est incontestable, ainsi que nous allons pouvoir le constater dans les développements ultérieurs que ce dernier système tend à se développer.

Cette question a préoccupé de très nombreux pays et les solutions apportées sont différentes : les uns ont envisagé le problème d'une façon générale, les autres, se sont contentés de réglemens partiels visant spécialement chacune des professions envisagées. Dans un premier paragraphe, nous montrerons quelles sont les lois qui ont résolu le problème d'une façon générale, réservant un second à l'étude des réglementations visant particulièrement l'industrie du bâtiment, celle des transports, celle des mines, la marine marchande, qui sont les professions où le problème se pose avec le plus d'acuité.

§ 1. Solutions générales

Belgique. — La loi du 8 juillet 1936 prévoyait, dans son art. 2 que pour avoir droit aux congés, les services que fournissait le travailleur ne seraient pris en considération que si celui-ci était resté un an auprès du même employeur. L'art. 2 de la loi du 20 août 1938 (*Moniteur belge* 21 août) spécifie toujours que les services doivent avoir duré un an mais sans exiger que ce soit auprès du même employeur. Ce qui confirme l'impression que nous avons que désormais le système adopté par la Belgique est celui de la « *profession* » et non plus celui de l'« *entreprise* », c'est que cette loi prévoit l'organisation d'une caisse générale des congés payés (art. 16). Il faut, en effet, pouvoir répartir le coût des

congés équitablement entre les divers patrons. Pour ce faire, le travailleur sera muni d'une carte de congé qui le suivra dans les différentes entreprises successives et sur laquelle le patron collera des timbres de congé.

Nous pensons que si cette solution, éminemment favorable aux travailleurs, et qui évite que quelques-uns d'entre eux soient privés du bénéfice des congés, peut-être adoptée dans les pays d'étendue relativement faible et d'organisation simple, on ne conçoit guère pour la France l'adoption d'un pareil système. Du reste, les inconvénients majeurs du système exigeant la présence dans une même entreprise, sont largement atténués par l'adoption de réglementations partielles.

Mexique. — L'art. 82 de la loi mexicaine sur le contrat de travail ne prévoit pas si l'année de service qui ouvre le droit aux congés doit être effectuée chez le même employeur. Nous pensons pouvoir en conclure que la loi mexicaine n'exige pas que l'ouvrier reste dans la même entreprise. Cette disposition extrêmement large cadre du reste fort bien avec l'esprit général de la loi.

Luxembourg. — L'art. 1^{er} de la loi luxembourgeoise sur les congés payés prévoit expressément que les dispositions de cette loi ne s'appliqueront pas aux industries saisonnières. C'est là évidemment une façon simple de résoudre le problème. Notons cependant que ne sont considérées, aux termes du règlement d'application de la loi, comme industries saisonnières, que celles dont le travail est interrompu pendant une période de deux mois.

Pérou. — La loi péruvienne, dans son art. 14, prévoit une solution analogue à la loi luxembourgeoise, ce texte s'exprimant ainsi : « *Les salariés, employés au travail occasionnel dans un lieu de travail ou à des travaux d'un caractère temporaire, pendant une période inférieure à 250 jours par an, n'auront pas droit aux congés annuels* ».

Pologne. — Solution semblable à l'art. 1^{er} de la loi qui précise que sont exclues de ses dispositions les entreprises saisonnières dans lesquelles le travail dure moins de dix mois en tout. Aucune autre disposition de la loi ne précise le domaine d'application de cet article.

En bref, les dispositions générales faisant l'objet de ce paragraphe se divisent en deux catégories : celles qui prévoient la possibilité d'une réglementation spéciale concernant ces industries, celles qui enlèvent aux travailleurs qu'elles occupent le droit aux congés payés.

France. — L'art. 54 I de la loi du 20 juin 1936 est spécialement conçu à l'intention des entreprises qui nous occupent actuellement. Il vise toutes les industries dont le personnel n'est pas normalement occupé d'une façon continue dans le même établissement. Il est ainsi conçu : « *Dans les professions, industries, ou commerces, dans lesquels les ouvriers, employés, compagnons ou apprentis ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant une année dans le même établissement, un décret pris en Conseil des ministres déterminera les modalités suivant lesquelles pourront être appliquées les dispositions du présent chapitre, notamment par la création de caisses de compensation entre les employeurs intéressés* ».

Ce texte ne mérite pas de longs commentaires. Nous y reviendrons du reste indirectement dans la brève étude que nous ferons des décrets qui ont été pris conformément à ces dispositions.

§ 2. Solutions spéciales

1^o Industries du bâtiment et des travaux publics.

Allemagne. — Le curateur au travail spécialement chargé de réglementer l'industrie du bâtiment a pris, le 1^{er} décembre 1937, un règlement collectif applicable à tout le territoire du Reich et à tous les travailleurs du bâtiment et des industries annexes.

Les chefs d'entreprises doivent fournir une carte de congé à tous leurs travailleurs. Cette carte suit le travailleur dans les entreprises successives où il est employé au cours des 52 semaines d'emploi qui lui ouvrent le droit au congé. Le patron colle des timbres chaque jour de paie sur une carte spécialement prévue à cet usage. Le travailleur prend la carte lorsqu'il quitte l'entreprise et la remet immédiatement à son nouvel employeur. Des caisses de compensation sont prévues. Ce règlement collectif est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1938.

France. — En application de la loi ci-dessus analysée, différents décrets sont intervenus : le 14 octobre 1936 relatif aux dockers ; le 19 janvier 1937, (*J. O.*, 21 janvier 37) relatif à l'industrie du bâtiment, le 31 avril 1937, relatif à l'industrie des transports.

Nous n'étudierons ici que le décret du 19 janvier relatif aux industries du bâtiment et des travaux publics. Le champ d'application de cette réglementation a été déterminé par ailleurs (Cf., 1^{re} Partie). Nous donnons seulement ici rapidement une idée de l'organisation prévue par ce décret.

Pour bénéficier du congé, le travailleur devra à une date quelconque comprise dans la période ordinaire des vacances, justifier de 1.600 heures de travail effectuées au cours de l'année dans une ou plusieurs entreprises soumises aux dispositions du décret. Au cas où le nombre d'heures de travail serait seulement de 800 dans le même laps de temps, le congé serait réduit à une semaine. Bien entendu, ici, on a dû prévoir l'affiliation des patrons à des caisses de compensation, seul système permettant de répartir équitablement les charges des congés entre les divers employeurs. Le patron paie à la caisse une cotisation proportionnelle aux salaires et traitements payés et colle sur une carte spécialement établie à cet effet des timbres nécessaires à l'obtention du congé. Le patron remettra cette carte à tout travailleur qui quitte l'entreprise ou qui est arrivé au moment où il doit bénéficier de son congé annuel. Ce

certificat, établi en double exemplaire, indiquera le nombre d'heures de travail effectué dans les douze mois qui précèdent et le taux horaire des salaires appliqués lors de la dernière paie. Le travailleur enverra son certificat à la caisse de compensation, celle-ci (art. 9), après vérification enverra au travailleur l'indemnité à laquelle il a droit.

Luxembourg. — Les ouvriers de l'industrie du bâtiment sont exclus du bénéfice de la loi sur les congés payés puisque, aux termes du décret de réglementation, les industries du bâtiment font partie des industries saisonnières. Encore faut-il préciser exactement le champ de cette exclusion. Tout d'abord, les ouvriers que les établissements industriels emploient à des travaux de cette catégorie dans leur propre établissement, bénéficient du congé. D'autre part, il reste cependant entendu, précise le règlement d'application, que les dispenses prévues à l'art. 2 prémentionné ne s'appliquent qu'aux ouvriers de l'industrie du bâtiment proprement dit et non pas aux autres ouvriers occupés d'une façon permanente par les entrepreneurs tels que serruriers, menuisiers, etc... pour autant que le nombre de ces ouvriers occupés normalement par un même entrepreneur ne dépasse pas 20 ouvriers.

2^o Industries des transports.

Dans ce groupe d'industries, nous allons voir, en France et en Suisse, les nouvelles préoccupations qui animent le législateur se faire également jour.

France. — Décret du 30 avril 1937 (*J. O.*, 6 mai 37). L'exposé des motifs est identique à celui qui précède le décret du 19 janvier 1937 visant les industries du bâtiment et des travaux publics. L'art. 1^{er} du décret précise que celui-ci ne vise ni les industries que touche le décret du 14 octobre 1936 (dockers), ni les travailleurs des professions agricoles ou des professions assimilées.

Son champ d'application est ainsi déterminé par renvoi à la statistique générale de la France : « *sous-groupe Ab*

n° 5,12 (emballage, à l'exception des autres professions énumérées dans cet article), chargement et déchargement de marchandises dans les halles et marchés; sous-groupe 5 ba (transports par terre des marchandises); sous-groupe 6 ty n° 6,33 et 6,331 (marchands de combustibles); sont également soumises aux dispositions du présent décret les entreprises travaillant pour le compte des grands réseaux de chemin de fer, les entreprises d'affichage, de publicité et de distribution d'imprimés, ainsi que les ateliers et chantiers dépendant des dites entreprises et travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien des dites entreprises ».

Le dernier alinéa de l'art. 1^{er} prend soin de préciser : *« Les dispositions du présent décret ne sont applicables qu'aux ouvriers, compagnons et apprentis des entreprises sus-visées qui ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant une année dans le même établissement »*. Cet article a, selon nous, le grand avantage de délimiter très précisément la portée du décret; lorsque, même au sein des entreprises énumérées, un ouvrier se trouvera travailler régulièrement d'une manière continue auprès du même employeur, il rentrera de ce fait au régime de droit commun.

Un système de caisse de compensation soumis à une réglementation analogue à celle prévue par le décret sur les travaux publics, fonctionnera auprès des industries des transports. Toutefois, l'ouvrier devra, dans ces professions, justifier 180 jours de travail dans les douze mois précédents; s'il n'a travaillé que 90 jours, il ne pourra bénéficier que d'une semaine de congé. En ce qui concerne la nécessité, pour l'ouvrier d'avoir une carte de congé, et la réglementation de cette carte, les dispositions répètent purement et simplement celles antérieurement prises relativement aux travaux publics. Nous ne revenons pas sur les détails de ces dispositions précédemment analysées.

Suisse. — C'est la loi fédérale du 5 mars 1920 qui vise les chemins de fer fédéraux, les administrations des P.T.T. et les entreprises de transports et de communications concédées par la Confédération, qui institue le régime

particulier des congés payés que nous allons succinctement rappeler.

L'art. 10, § 3, est ainsi conçu :

« *Pour déterminer les années de service, on tiendra compte du temps passé par l'agent au service d'entreprises de transports et de communications soumises à la présente loi* ».

3^o Industries minières.

La notion de profession prend chaque jour une place plus grande dans cette branche d'industrie. Cela tient probablement à ce que la main d'œuvre se déplace assez facilement, de bassin à bassin, et à ce qu'il a paru trop dur d'arguer de ce fait pour priver les mineurs de leur congé.

France. — Lors de la signature d'un accord qui intéresse les mines d'Anzin, du Nord et du Pas-de-Calais, l'entente n'a pu se faire entre patrons et ouvriers, les délégués des syndicats demandant à ce que le passage d'un bassin à un autre ne soit pas considéré comme interruption de service. Les compagnies ont répondu qu'elles ne pouvaient que s'en tenir aux termes de la loi qui déclare nécessaires des « *services continus dans l'établissement* ». Lors de la signature de la convention du 5 avril 1937, aucune allusion n'est faite touchant la solution de ce point litigieux. Nous pensons en conséquence, que, étant donné les termes formels de la loi et en l'absence d'accord des parties, la solution du droit commun a été maintenue.

Pologne. — Une série d'articles de la loi polonaise est spécialement consacrée aux mineurs. L'art. 17, § 3, précise : « *Si un salarié occupé dans les mines quitte une entreprise minière dans les conditions mentionnées au § 1^{er}, art. 3 de la loi, avant la date fixée sur la liste des congés pour le commencement de son congé, et s'il a conclu un autre contrat de travail avec une autre entreprise minière, il aura droit à un congé dans cette dernière entreprise sous réserve des conditions établies au § 5 de l'art. 2. La même règle est*

applicable s'il arrive que le salarié occupé dans l'entreprise minière change à nouveau d'entreprise et, en général, toutes les fois que se renouvellera le changement d'entreprise par le dit salarié ». Si l'on se reporte aux renvois prévus dans le texte, il en résulte qu'un ouvrier qui, en résiliant lui-même le contrat de travail, ou étant renvoyé pour motif grave, retrouvera néanmoins son droit au congé payé s'il contracte à nouveau avec une autre entreprise minière. Ce texte est incontestablement assez obscur d'autant plus que les articles auxquels il renvoie n'ont pas l'air d'avoir de rapport direct avec la question qu'il prétend résoudre.

Tchécoslovaquie. — Dans les entreprises minières, la loi du 1^{er} juillet 1921 (S. L. Tch. 21.3) relative aux agissements réservés déclare expressément : « *Dans le cas où un ouvrier quitterait une entreprise pour une autre, il ne lui sera pas compté d'interruption dans la durée des services prescrits, à condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de quatorze jours entre le moment de sa cessation et celui de la reprise du travail dans la mine, dans le cas où il serait employé dans le même district, ou de plus de 21 jours, dans le cas où il serait employé dans un autre district* ». Nous nous permettons d'attirer tout spécialement l'attention sur ce texte qui nous paraît mettre en lumière sans équivoque le principe nouveau dont nous nous efforçons de découvrir actuellement les applications les plus saillantes.

4^o Employés de commerce.

Autriche. — L'art. 17 § 2 de la loi du 11 mai 1921, sur les contrats de travail des employés privés, précise : « *Si l'emploi a une durée ininterrompue de deux ans au moins, il doit être tenu compte pour la durée du congé, du temps passé au service d'autres patrons dans le pays, comme employé ou ouvrier, à condition que chaque emploi ait été de six mois au moins, jusqu'à une concurrence d'une durée totale de cinq ans* ». Cette mesure est intéressante en ce qu'elle montre les deux aspects de la question : assurer une certaine

stabilité de la main d'œuvre (seuls les employés dont le contrat a duré au moins six mois pourront se prévaloir de l'article ci-dessus), tout en accordant le plus largement possible un congé.

Chili. — La loi chilienne adopte par contre une solution opposée, en déclarant : « *N'auront pas droit au congé les employés des entreprises ou établissements qui, pour des raisons inhérentes à leur nature, cessent leur exploitation durant certaines périodes de l'année, à condition que la durée de ces interruptions ne soit pas inférieure à quinze jours et que, durant ces périodes, les employés reçoivent régulièrement le salaire fixé au contrat* ». Il faut reconnaître que ces dispositions paraissent justes puisqu'aussi bien les employés auront implicitement joui du congé prévu par la loi.

Luxembourg. — La loi du 16 juin 1937, ayant pour objet la réglementation légale du louage de service des employés privés, prévoit dans son art. 10, § 3, que pour le calcul du congé annuel, il faut mettre en ligne de compte le temps de service que l'employé a passé en cette même qualité chez un autre patron, en ce sens que l'employé qui a travaillé sans interruption pendant trois ans dans un emploi précédent aura acquis auprès du nouveau patron droit à un congé de douze jours. Pour bien comprendre la portée de ce texte, il faut savoir que trois ans de service ininterrompu sont nécessaires pour bénéficier d'un congé de douze jours : par conséquent, l'employé pourra, même la première année de service chez son nouveau patron, faire état des services antérieurement fournis chez l'autre si les conditions prévues au présent texte sont réunies. Ajoutons cependant que « *le droit au congé de vingt jours ne pourra se faire valoir qu'à l'égard du patron auprès duquel l'ouvrier aura travaillé plus de cinq ans* ». De ce fait, la réforme est de portée assez limitée, mais n'en constitue pas moins un avantage appréciable pour les employés.

5° *Marins.*

Ces derniers bénéficient d'une réglementation tout à fait particulière, mais il n'en reste pas moins que presque tous les Etats précisent qu'il faut une période minimum de service auprès du même employeur. Il faut reconnaître que cette période est parfois très courte : aux Indes, on calcule par mois de service ; par contre en France, en Norvège, au Portugal, il faut compter 300 jours de travail effectif chez le même employeur ; toutefois, des congés proportionnels sont prévus pour des périodes plus courtes, en France notamment, le congé est accordé au bout de six mois de travail chez le même employeur. En Norvège et au Portugal, un an de service est nécessaire pour les officiers et capitaines. Mais, la plupart des pays (Belgique, Danemark, Espagne, Pays-Bas, Pologne, Suède, Yougoslavie) exigent un an de service continu chez le même employeur. En ce qui concerne la question de la possibilité pour les marins de bénéficier des congés alors que, au cours de l'année, ils auraient travaillé successivement chez plusieurs armateurs, le B.I.T. avait expressément posé la question aux différents gouvernements lors de l'élaboration du questionnaire postérieur à la réunion de la Commission maritime internationale. Seul le gouvernement polonais a admis la possibilité du congé dans de telles conditions ; la Belgique s'est montrée résolument hostile ; quant aux autres gouvernements consultés, ils n'ont pas répondu, ce qui laisse prévoir leur résistance. Du reste, la convention adoptée à la fin des travaux, s'est rangée à l'avis de la presque unanimité des pays consultés, en exigeant expressément que le travail fourni le soit auprès d'un même employeur. En bref, la notion de profession est loin d'avoir fait ici les progrès que nous avons pu constater ailleurs, bien que les marins changent souvent de compagnies, cela tient sans doute à la concurrence qui joue ici un rôle primordial. Cependant, la seule concession que l'on a faite au principe que nous étudions est la suivante : lorsqu'un marin change de navire, son contrat n'est pas considéré

comme interrompu ; ceci du reste est conforme aux principes généraux puisque changeant de navire, il n'en reste pas moins lié à la compagnie.

Afin d'avoir une vue d'ensemble de la notion de continuité de service, rappelons brièvement qu'elle a été jugée par tous indispensable : on ne concevrait pas de congé sans travail préalable d'une certaine durée. Rappelons également que de ce chapitre nous avons surtout tenté de dégager l'idée nouvelle, reprise récemment, par un vœu de la Chambre des députés française (28 janvier 1938), et qui, croyons-nous, ne cessera de faire des progrès à savoir que les congés doivent être accordés en tenant compte de la durée des services dans les professions et non dans les entreprises. Remarquons pour terminer que si cette notion constitue un progrès pour les travailleurs, elle présente un réel danger pour les industries dont la main d'œuvre deviendra plus instable encore ; c'est, croyons-nous, la raison pour laquelle de très nombreuses législations se sont encore montrées hostiles à l'application de ce nouveau moyen de calcul de la durée des services.

Nous allons examiner maintenant les faits qui, d'une manière très précise, n'interrompent pas le contrat de travail liant le travailleur à son entreprise et qui, lorsqu'ils se produisent, n'ont aucune influence sur le congé payé de l'ouvrier.

Section II

Influence de certains faits sur la continuité de service

§ 1^{er} — *Les faits qui l'interrompent*

Les législations des conventions collectives ont été amenées à envisager la répercussion de certains faits sur le droit au congé payé et c'est ainsi que la résiliation du contrat ou le renvoi du travailleur sont considérés par un très grand nombre de lois comme susceptibles d'entraîner la perte du congé. Cette étude pourrait, en conséquence,

être réservée au paragraphe traitant de la perte du droit au congé, mais comme c'est là une conséquence de la notion de continuité de services, nous croyons préférable de traiter cette question maintenant, quitte à y revenir lors de l'étude de la déchéance des congés.

Autriche. — Aux termes de l'art. 6 de la loi sur les congés payés, « *le droit aux vacances annuelles s'éteint lorsque l'ouvrier a donné congé ou a été renvoyé pour un motif grave* » (art. 1162 Code civil, 82 Code industriel). La loi sur les employés prévoit également que le patron n'est pas tenu de donner le congé à l'employé qui a dénoncé le contrat ou a été renvoyé pour raison sérieuse.

Brésil. — L'art. 2 de la loi sur les employés étudie spécialement les événements qui interrompent le contrat. « *Il se produit une interruption aux effets du présent article :* a) *quand l'ouvrier quitte l'établissement et n'est pas réembauché dans les 60 jours ; b) bénéficie d'un congé payé pour une période supérieure à trois jours ; c) cesse de travailler tout en ayant droit à sa rémunération en raison de l'arrêt du travail dans l'établissement pour plus de 60 jours* ». Le texte continue : « *L'interruption ne porte effet légal que si elle a été l'objet d'une inscription au livret professionnel de l'employé ou au registre du personnel* ». Ce texte est absolument obscur, nous ne comprenons pas notamment la disposition qui prévoit que le contrat sera interrompu par un congé supérieur à trois jours ; elle est en contradiction formelle avec les termes de l'art. 1^{er} de la loi qui déterminera la durée du congé.

Cuba. — L'art. 8 de la loi est ainsi conçu : « *L'employé ou ouvrier congédié en raison d'une faute grave, ayant quitté son emploi par suite de rescision volontaire de son contrat de travail, perdra son droit au congé payé* ».

Espagne. — La loi espagnole pourtant si favorable aux travailleurs ne s'en prononce pas moins dans le même sens.

puisque les renvois pour motifs imputables aux travailleurs lui font perdre le droit au congé payé.

France. — Le décret du 1^{er} août 1936 précise dans son art. 6 : « *Lorsque le contrat de travail d'un travailleur ayant au moins six mois de service continu est résilié par le fait de l'employeur avant que le travailleur ait pu bénéficier d'un congé annuel payé, et sans que cette résiliation soit provoquée par une faute grave du travailleur, ce dernier a droit à une indemnité...* ». Nous n'entrerons pas ici dans le détail du calcul de cette indemnité ; nous retiendrons seulement que dans le cas où le travailleur se voit congédié parce qu'il a commis une faute grave, il perd et son droit au congé et l'indemnité prévue à l'article ci-dessus.

La loi marocaine est semblable dans ses dispositions à la loi française.

Luxembourg. — L'art. 3 de la loi prévoit que « *le salarié perd son droit au congé lorsqu'il a lui-même résilié son contrat de travail ou lorsque la résiliation du dit contrat est due à un motif donnant au patron le droit de résilier le contrat de travail sans préavis* ». Le règlement d'application de la loi précise que pour que l'article de la loi soit appliqué lorsque c'est l'ouvrier qui a mis fin à son louage de service, il faut que celui-ci n'ait pas été réembauché dans les trois mois de la cessation du travail.

Pologne. — Le salarié est déchu du droit au congé, s'il a lui-même résilié le contrat de travail ou si la résiliation est due à des motifs qui autorisent l'employeur à résilier le contrat sans préavis. L'art. 21 du règlement d'application précise : « *Lorsque le contrat de travail est résilié par le salarié, il perd le droit au congé annuel qu'il n'a pas encore pris, même s'il y avait déjà droit, à partir de la date à laquelle il déclare qu'il résilie le contrat* ».

L'art. 23 ajoute encore « *Si le contrat de travail est résilié soit par l'employeur, soit par le salarié, mais est conclu à nouveau dans les trois mois suivants, le salarié ne perdra pas*

le droit acquis avant le renouvellement en ce qui concerne la durée du congé annuel et la jouissance du congé ; le temps passé dans l'entreprise avant l'interruption du contrat de travail sera compté dans la période de travail sur laquelle est calculé le droit au congé ». Ce texte tempère quelque peu les dispositions de l'article précédent.

Yougoslavie. — L'art. 329 § 4 décide : « *l'employeur n'est pas tenu d'accorder le congé si le salarié dénoue son contrat ou a été congédié pour un motif grave* ».

En résumé, étant donné que les congés payés supposent, ainsi que nous nous sommes efforcé de le démontrer, la continuité des services, il en résulte que lorsque le contrat est interrompu soit par la faute de l'employeur soit par la résiliation du contrat par l'ouvrier, ces mesures ont pour effet de rompre cette continuité. Ce n'est évidemment là qu'une des causes de déchéance du droit au congé, mais il nous a paru rationnel de l'étudier à cet endroit de notre ouvrage étant donné le rapport étroit qu'elle a avec la notion de continuité de services qui domine le droit au congé.

§ 2. — *Les faits qui n'interrompent pas la continuité de services.*

Après avoir étudié successivement les effets discutés de la grève, et ceux qui ne souffrent aucune discussion de la résiliation du contrat sur la continuité de service, nous allons nous attacher à mettre en relief les faits, qui, lorsqu'ils se produisent, n'ont aucune incidence sur cette notion.

L'énumération à laquelle nous allons procéder montre que ce sont des mobiles d'humanité et la compréhension des réalités qui ont amené les différentes lois à admettre que de nombreux faits n'interrompent pas les services du travailleur. Nous les étudierons dans l'ordre suivant : la maladie (femmes en couche, accidents du travail), les obligations civiques (militaires, élections, etc...), le chômage involontaire, les absences autorisées ou conséquences de

la force majeure, le changement dans la direction de l'entreprise. Les premiers de ces faits énumérés ne soulèvent guère de difficultés juridiques ; par contre le dernier nous retiendra plus longuement à cause des problèmes qu'il pose.

a) *Maladies.*

Les dispositions législatives envisagées sont d'ordre général ou visent spécialement certaines maladies notamment les accidents du travail. A ce propos, remarquons tout de suite que les maladies posent deux séries de questions : 1^o la maladie interrompt-elle la continuité des services ? 2^o les jours de maladie ne doivent-ils pas être exclus des jours de congé, en d'autres termes, les jours d'absence pour maladie ne doivent-ils pas être considérés comme journées de travail ? Il est bien évident que seule la première de ces questions fait l'objet de nos préoccupations actuelles, la seconde rentrant dans le cadre de l'organisation proprement dite des congés payés. Notons pour terminer que les obligations militaires posent un problème du même ordre.

Belgique. — L'arrêté royal du 14 août 1936 qui détermine les conditions d'application de la loi du 8 juillet 1936, prévoit dans son art. 1^{er} : « *sont considérées comme journées de travail pour l'acquisition du droit au congé payé : 1^o les absences pour cause d'accident et de maladie* ». Ce texte répond bien à nos préoccupations actuelles.

Brésil. — Le § 4 de l'art. 4 de la loi en faveur des employés porte : « *l'absence de l'employé pour accident du travail n'est pas considérée comme une interruption aux fins du présent décret* ». Ce texte qui ne vise que les accidents du travail n'a pas d'écho dans la loi sur les ouvriers.

Cuba. — Aux termes de l'art. 5, l'année de travail ne sera pas considérée comme interrompue par des absences dues à une maladie ou à un accident.

France. — L'art. 4 § 2 du décret du 1^{er} août 1936 : *« ne sauraient notamment être considérés comme interrompant la durée des services continus, ni être déduits du congé annuel : les jours de maladie, si le contrat n'a pas été résilié, le repos des femmes en couches prévu à l'art. 29 du livre premier du Code du travail (durée six semaines) »*. Ce texte répond aux deux questions envisagées au début de ces explications, mais seule la réponse à la première d'entre elles nous retiendra.

La maladie de longue durée peut justifier la résiliation du contrat et entraîner par là la perte du droit au congé ; c'est une question d'appréciation de la part des juges. De toute évidence, les périodes d'incapacité de travail consécutives à un accident de travail couvertes par la loi du 9 avril 1898 ne peuvent être considérées autrement que comme des périodes de maladies et traitées comme telles au regard du droit aux congés. (Rep. M. Tra. Maguière 1.150, Ch. Dép. J. O., 28.1.37). Dans sa réponse du 9 mars 1937 (Dormann, Sénat 3.988) le ministre du Travail refuse de se prononcer sur les répercussions d'une maladie de un an au regard des congés payés *« la loi n'ayant rien spécifié »*. Seule l'autorité judiciaire a qualité pour apprécier (Cf. M.R.T. Ch. Dép. 2.6.37, Poliman n° 2439).

Bien entendu sur ce terrain des conventions collectives peuvent venir préciser les répercussions de la maladie.

Hongrie. — L'ordonnance du 27 janvier 1938 est ainsi conçue : N'est pas considérée comme interruption de service une interruption ne dépassant pas trois mois, lorsqu'elle est provoquée par une maladie, un accident... ou toute autre circonstance indépendante de la volonté du salarié.

Luxembourg. — Le règlement d'application de la loi montre toute l'importance que le législateur de ce pays attache à la notion de continuité *« Dans l'esprit de la loi sur les congés ouvriers la discontinuité du travail se trouve caractérisée non seulement par des interruptions de service*

prolongées, mais aussi et principalement, par des absences trop nombreuses du champ du travail. Il faut donc que tout salarié, pour pouvoir revendiquer le droit au congé annuel, puisse invoquer un minimum de journées de travail... comptent cependant comme journées de travail les absences pour cause de maladie ou d'accident ».

Suisse. — La loi du 18 juin 1931 sur les congés à Bâle ville, a pris, en ce qui touche la maladie, des dispositions intéressantes. Aux termes de l'art. 9, la durée des vacances est déterminée en tenant compte de la réduction de la durée des services par rapport à l'année d'emploi entière lorsque la maladie a interrompu plus de deux mois le service effectif, mais seulement si l'interruption consécutive à la maladie excède deux mois. En langage clair, ces dispositions signifient que la maladie réduira le congé dans le cas seulement où elle excèdera deux mois.

Suède. — Les courtes interruptions, proclame en principe la loi suédoise, ne portent pas atteinte à la durée du service. Les journées où l'ouvrier a dû interrompre son travail par suite d'accident ou de maladie sont comptées comme journées de travail ; il s'ensuit qu'elles n'interrompent pas la durée du service.

Pérou. — L'art. 20 de la loi péruvienne n'est pas aussi générale que les lois précédentes puisqu'il ne prévoit que les absences consécutives aux accidents du travail ; elles sont considérées comme journées de travail : elles n'interrompent pas les services continus.

Pologne. — Le § 5 de l'art. 3 de la loi polonaise est formel : « *les interruptions de travail provoquées par une maladie, un accident, ne sont pas considérées comme interruption du contrat de travail privant le salarié du droit au congé ou restreignant ses droits* ».

Tchécoslovaquie. — L'art. 6 est ainsi conçu : « *la*

période... pendant laquelle le salarié a cessé son service par suite de maladie, d'accident ou de toute autre circonstance importante touchant sa personne, non provoquée avec intention ou par négligence grossière, est considérée comme comptée dans la période qui confère le droit au congé et en détermine la durée. Des preuves doivent être fournies à l'appui des motifs d'excuses ».

Salvador. — Le décret sur la protection des employés de commerce déclare dans son art. 8 : « *L'employé qui tombe malade à la suite de l'absorption de boissons alcooliques ou de l'usage de stupéfiants, par vice ou intentionnellement, perdra les droits que lui accorde la loi sur la protection des employés et le présent règlement* ». Emprisons-nous de dire que nous ne citons ce texte qu'à titre pittoresque en espérant que son application est des plus réduites.

B) Les obligations civiques.

Les lois et les conventions collectives ont pris des dispositions afin que l'exercice par l'ouvrier ou l'employé de ses obligations civiques ne puisse nuire à son droit au congé. C'est à propos des obligations militaires que la question se posera le plus souvent. Nous avons cru néanmoins pouvoir grouper toutes ces interruptions dans un paragraphe unique étant donné qu'elles relèvent toutes de la même idée.

Brésil. — Le § 5 de l'art. 4 de la loi sur les employés prévoit qu'au cas où l'employé serait désigné par le tirage au sort pour le service militaire, la durée du travail antérieure au tirage au sort sera comptée aux effets du présent décret si l'employé se présente pour reprendre sa place dans l'établissement avant l'expiration des trente jours comptés de la date de sa libération. L'art. 5 de la loi brésilienne sur le congé des ouvriers est conçu en termes identiques ;

Colombie. — L'art. 16 de la loi dispose : « *Dans le cas où un employé accomplit sa période de service actif dans*

l'armée ou est appelé au service militaire obligatoire, le contrat de travail ne sera pas considéré comme interrompu et l'employé conservera en conséquence le poste pour lequel il avait été engagé par contrat ». Bien que ce texte ne soit évidemment pas relatif aux congés payés, nous pensons néanmoins que puisqu'il laisse subsister le contrat, il s'ensuit que le droit de congé subit le même sort.

Italie. — Au cours de l'année 1937, la question s'est posée de savoir si, pour les travailleurs appelés sous les drapeaux ou s'enrôlant volontairement, la période passée au service militaire devait être prise en considération pour le calcul de la période de service ouvrant droit au congé. La Confédération fasciste des industriels ayant soumis cette question au ministère des Corporations, celui-ci a répondu négativement. Il a fait valoir qu'en cas d'appel sous les drapeaux ou d'enrôlement volontaire, les rapports de travail sont suspendus jusqu'à la fin du service militaire. Toutefois, il doit être tenu compte du temps passé sous les drapeaux en vue de la détermination de l'ancienneté.

France. — Les périodes obligatoires d'instruction militaire et ce en exécution de l'art. 25 du livre I du Code du travail, n'interrompent pas le contrat de travail. L'art. 25 sus visé est ainsi conçu : « *En matière de louage de service, si un patron ou un employé ou un ouvrier est appelé sous les drapeaux comme réserviste ou comme territorial pour une période obligatoire d'inscription militaire, le contrat de travail ne peut être rompu pour ce fait* ». Le § 2 de l'art. 4 du décret du 1^{er} août 1936 ne fait que reprendre ce texte dans ce qu'il dit « *ne sauraient notamment être considérés comme interrompant les services continus... les périodes obligatoires d'instruction militaire* ». Une première remarque s'impose : si le travailleur veut faire une période alors qu'il n'est pas convoqué par l'autorité militaire, libre à lui ; mais, le temps qu'il passera ainsi lui sera compté comme congé. Tout différent est le cas de celui qui fait une période obligatoire : dans ce cas, le contrat de travail n'est pas

interrompu et la période ne saurait être considérée comme congé.

Mais, on ne saurait assimiler à ces périodes le temps passé par les salariés, officiers et sous-officiers de réserve, pour suivre les exercices organisés par une école de perfectionnement militaire, sauf à le considérer, selon le cas, comme une absence autorisée par le patron à titre gracieux ou dans un esprit de libéralité, dont la durée par conséquent ne saurait être déduite ni des services, continus ni du congé (R.M.I. Trav. 1911, Valentin, Ch. Dép. 2.2.37). De même, le temps de service militaire obligatoire proprement dit ne doit pas être compté dans la durée des services continus, car il est admis, sauf stipulation contraire, que le service militaire rompt le contrat de travail (R.M.I. Trav. 816, Potut, Ch. Dép. 1.10.36). Le ministre du Travail se prononçait dans le même sens dans une réponse que l'on trouvera au *Journal officiel*, Chambre des députés, 13 septembre 1936. Les tribunaux statuant sur cette difficulté l'ont appréciée dans un sens analogue, en remarquant que le texte de la loi ne parle pas de toutes les obligations militaires mais seulement des périodes d'instruction militaire, c'est-à-dire de celles que font les réservistes. Il en est ainsi notamment dans un jugement de Conseil de prud'homme de Nevers du 1^{er} octobre 1936 (G.P. 36.2.755) qui précise ce qu'il faut entendre par périodes de réserves auxquelles *on ne peut assimiler la durée du service militaire* ; car on ne peut obliger un patron à se priver, pendant un ou deux ans, des services d'un ouvrier ou à le remplacer pour ensuite, suivant le bon plaisir de cet ouvrier, le reprendre et congédier celui qui l'avait remplacé ; donc si le service militaire rompt le contrat de travail et si le patron reprend l'ouvrier à son retour du régiment, il se forme un nouveau contrat de travail qui seul peut entrer en ligne de compte pour l'application de la loi sur les congés payés.

Hongrie. — Il suffira ici de renvoyer au paragraphe précédent relatif à la maladie. C'est en effet une phrase du même article qui prévoit que le service militaire ne rompra pas le contrat de travail.

Irlande. — Le texte de la loi est ainsi conçu : « *Tout ouvrier membre du corps de service des forces armées du Storstat Firmean qui s'absente de son emploi en vue d'effectuer son service, en cette qualité, dans le rôle des recrues, à une période de répétition annuelle ou de manœuvre sera, en vue du calcul de toute période d'emploi ou d'emploi continu au sens du présent article, considéré comme ayant rempli son emploi pendant cette période et en conséquence, aux fins du présent article, la dite période sera comptée dans la période d'emploi ou d'emploi continu en question* ». Ce texte, bien que très obscur, signifie seulement que le service militaire obligatoire n'interrompt pas la période des services continus.

Luxembourg. — Si jusqu'à présent nous ne nous sommes guère préoccupé que des effets du service militaire, notons que la loi luxembourgeoise qui ne vise pourtant pas ce cas, se montre, tout au moins en ce qui concerne les employés, plus généreuse dans ses dispositions : « *Les dispenses éventuelles de service dont devra jouir l'employé avec conservation de l'intégralité de son salaire aux fins de l'accomplissement régulier, tant de sa mission de membre de la Chambre des employés privés, de celle de membre des délégations et de celle d'assesseur au tribunal arbitral dont mention dans les art. 24 et 26 ci-après, que des droits et devoirs civiques à lui octroyés, ainsi que des mandats à lui attribués par les lois, les arrêtés ou le gouvernement, ne comptent pas pour la computation des congés sus visés. Pour le cas ou le temps à consacrer à l'accomplissement de ses droits, devoirs ou mandats paraîtrait excessif, le tribunal arbitral, sur la demande du patron, décidera qu'il y a lieu à la réduction de la rémunération de l'employé ou même, le cas échéant, à la résiliation du contrat pour motif grave, par application de l'art. 16 de la loi* ». Bien que de rédaction défectueuse, il nous a paru indispensable de citer ce texte qui prouve à quels abus peut amener la multiplicité des lois sociales qui, tout en donnant des droits nouveaux aux employés leur créent des obligations telles qu'elles peuvent nuire assez gravement à la bonne marche de l'entreprise pour

justifier de la part du patron une demande de résiliation du contrat.

Pologne. — L'art. 19 du règlement d'application de la loi polonaise est ainsi conçu : « *un arrêt du travail causé par une période de service militaire obligatoire ou volontaire durant plus de trois mois, entraînant la résiliation du contrat, prive le salarié de son droit à un congé annuel* ». Ce texte nous paraît justifié.

La loi suédoise prévoit également que les jours pendant lesquels l'intéressé a dû interrompre son travail par suite du service militaire doivent être considérés comme des journées de travail pour l'application de la loi sur les congés payés.

Suisse. — La loi du canton de Bâle ville, prévoit sous le n° 9, § 2, que lorsque le salarié a été empêché d'accomplir son service pendant plus de deux mois par suite de service militaire obligatoire dans l'armée suisse, le contrat de travail n'est pas interrompu.

Tchécoslovaquie. — L'art. 6 de la loi instituant un congé annuel pour les salariés édicte : « *Le service militaire... est considéré comme compté dans la période qui confère le droit au congé et en détermine la durée* ».

C) *Le chômage involontaire.*

La question que nous abordons maintenant est particulièrement délicate et nous y insisterons quelque peu car elle pose d'une façon très claire la question des deux intérêts en présence. Il est évident que le chômage pourrait être considéré comme faisant partie des congés étant donné que par la force même des choses l'ouvrier ne travaille pas. Nous verrons que beaucoup de lois ont prévu qu'il ne pouvait en être ainsi étant donné qu'il serait pénible d'assimiler aux congés une période de chômage qui est imposée à l'ouvrier. Mais, le problème que nous abordons à l'heure actuelle est différent : il s'agit de savoir si un ouvrier en chômage du fait des circonstances économiques

peut, s'il est réembauché, compter pour l'acquisition des congés la période antérieure au chômage : en un mot, le chômage involontaire interrompt-il la continuité des services ?

Etant donné la généralité du chômage depuis quelques années, les législations ont parfois tranché le problème. Mais, beaucoup plus fréquemment, elles ont laissé à la jurisprudence, qui pourra dans chaque cas apprécier les circonstances de fait qui ont entraîné le chômage, le soin de le trancher.

Allemagne. — Nous trouvons deux jugements du Reicharbeitsgericht qui sont relatifs à cette question.

Mais tout d'abord nous devons examiner très rapidement ce qu'est ce tribunal ; seul cet examen préalable nous permettra d'apprécier la portée des décisions examinées. Ce tribunal est au sommet de la hiérarchie des tribunaux du travail allemand. La première instance est l'Arbeitsgericht ; la juridiction d'appel le Landsarbeitsgericht. La juridiction du Reicharbeitsgericht s'étend sur toute l'Allemagne ; il statue « *en révision* » ce qui, à la différence de la cassation, lui permet de statuer sans renvoyer à une juridiction de renvoi. On voit en conséquence tout l'intérêt que présentent les décisions que nous allons rapporter.

Jugement du Rag. du 30 novembre 1927 (R.I.J.T. 1928, p. 37, n° 14). Il s'agissait dans cette affaire de savoir si un travailleur, qui avait neuf mois de service dans une entreprise régie par une convention collective passée à Munich en 1921, avait droit à une indemnité de congé étant donné qu'il avait été mis en chômage avec clause de réembauchage et définitivement licencié trois mois après. Après avoir précisé les raisons économiques qui justifient aux yeux des parties l'adoption de semblables clauses, le jugement déclare que lorsqu'il y a chômage, si les rapports sont suspendus en ce sens que l'ouvrier ne fournit plus son travail et que le patron ne paie plus le salaire, le contrat n'en subsiste pas moins entre les parties. Par suite, l'acqui-

sition d'un droit qui dépend de la durée des rapports découlant du contrat de travail, et uniquement de cette durée, n'est pas atteinte par la mise en chômage avec clause de réembauchage. En somme, le chômage, aux termes de ce jugement, ne s'oppose pas à l'octroi du congé. La décision considère que seule doit être prise en considération la durée du contrat de travail et non celle du travail effectif.

Le second jugement par contre (30 avril 1931, R.I.J.T., 32, n° 21, p. 61) se prononce en sens opposé. L'entreprise à laquelle appartenait le travailleur avait été fermée pendant deux mois, et tous les contrats de travail avaient été rompus. Les ouvriers qui sont embauchés à nouveau à la reprise de l'exploitation ne peuvent prétendre au congé payé auquel leur aurait donné droit l'accomplissement du service pendant une durée ininterrompue. Ils ne peuvent s'appuyer sur la convention collective, leur donnant droit en cas de suspension de travail, du fait de la direction, si un arrêt absolu entraînant la rupture de tous les contrats de travail, dépasse les limites de la suspension du travail au sens de la convention collective. Il suit de ce commentaire que nous nous trouvons en présence d'événements qui doivent être appréciés suivant les circonstances, ce qui se rapproche ainsi que nous le verrons de la conception française. Une solution générale ne peut donc être fournie.

Cuba. — L'art. 5 de la loi cubaine est certainement relatif à la question actuellement traitée : « *L'année de travail ne sera pas considérée comme interrompue par les absences dues ... à un arrêt de l'exploitation de l'entreprise industrielle ou commerciale pour force majeure ...* ».

France. — Le chômage involontaire, aux termes du § 2 de l'art. 5 du décret du 1^{er} août 1936, est considéré comme n'interrompant pas le contrat.

Par chômage, il faut entendre une interruption de travail indépendante de la volonté du travailleur et qui ne serait cependant pas de nature à entraîner la résiliation

du contrat. Les tribunaux auront à apprécier, en tenant compte des circonstances de chaque espèce, s'il y a ou non résiliation du contrat.

C'est ainsi que la Cour de cassation s'est prononcée le 18 mai 1938 (D.H. 1938, p. ...) : « *Sur les deuxième et troisième moyens ; Vu les art. 4 et 5 du décret du 1^{er} août 1936 ; Attendu que le premier de ces deux articles dispose dans son § 1^{er} que la durée des services continus pour l'application de la loi sur les congés payés, doit s'étendre de la période pendant laquelle le travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail sans qu'il y ait résiliation de ce contrat ; qu'il s'ensuit que, aux termes du § 2 du même article, les jours de chômage ne sont pas considérés comme interrompant la durée du service, c'est à la condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié pendant la durée du chômage ; qu'il en résulte que le travailleur congédié avant d'avoir pu bénéficier de son congé n'a droit à l'indemnité prévue à l'art. 5, que si les six mois de service présentent le caractère prévu par l'article précédent* ».

Un ouvrier avait rompu à plusieurs reprises le contrat qui le liait à son employeur. La Cour a cassé le jugement du Conseil de Prud'homme de Marseille qui avait accordé cependant une indemnité à celui-ci, sans constater si le contrat avait été ou non résolu. Il faut donc distinguer entre le chômage qui, en lui-même, ne rompt pas le contrat mais qui, selon les circonstances, peut cependant amener la rupture.

Les tribunaux prendront évidemment en considération pour distinguer la simple suspension de la résiliation du contrat, la cause du chômage (défaut d'ouvrage, manque de matériaux, pannes de machines, intempéries), sa durée, son caractère périodique exceptionnel ou définitif (Cf. R.M.TP. Lestapie, Ch. Dép., 2^e séance, 5 mars 1937.1809). La réponse ministérielle précise que le chômage n'interrompt la durée des services continus que lorsque le débauchage s'accompagne de la résiliation du contrat de travail.

La résiliation du contrat ou sa suspension résultent essentiellement de la volonté des parties et de l'interpré-

tation qui en est faite dans chaque cas par les tribunaux ; on ne saurait fixer avec précision le temps au delà duquel la suspension du contrat liant le patron à l'employé en chômage se transformera automatiquement en résiliation (R.M. TP., Marescaux, Ch. Dép. 1862, 29.1.37). Cependant dans une usine dont les équipes travaillent un mois sur deux, le ministre du Travail n'en a pas moins estimé que la condition de continuité de service exigée par la loi se trouvait remplie. On ne peut que s'étonner de cette décision ministérielle : on ne comprend guère, en effet, que des ouvriers qui travaillent un mois sur deux aient un indispensable besoin de congé (Becquart, R.M. TP., 1936 ; 13 septembre, Ch. Dép., 654).

Cette notion vient de recevoir une consécration jurisprudentielle du plus haut intérêt et que nous voudrions mettre en lumière. En ce qui concerne l'influence de la réduction des heures de travail la Cour suprême vient de rendre le 18 juin 1938 (D.H., 38 p. 210) un arrêt des plus significatifs. Il s'agissait de savoir si, en réduisant, par suite des circonstances économiques, le nombre des heures de travail de ses ouvriers, un patron a rompu le contrat de travail qui le liait à ceux-ci et si, en conséquence, les travailleurs sont fondés à demander une indemnité pour n'avoir pas bénéficié des congés payés. La thèse des ouvriers était évidemment qu'en agissant ainsi le patron avait rompu le contrat de travail et que de ce fait, il leur devait une indemnité.

Or, la Cour de cassation n'a pas admis cette façon de voir : « *Attendu que l'employeur qui réduit la durée des heures de travail dans son établissement ne rompt pas, de ce fait, les contrats de louage de services qui l'unissaient à ses employés, lorsque cette mesure qui ne contrevient à aucun des engagements qu'il avait pris est imposée par des circonstances économiques ; il s'en suit que l'ouvrier qui quitte les établissements pour ne pas subir les effets de cette mesure, n'a pas droit à l'indemnité réservée par l'art. 5 du décret du 1^{er} août 1936, aux seuls travailleurs dont le contrat est résilié par la faute*

de leur employeur avant qu'ils aient pu bénéficier de leurs congés payés ».

Donc, aux yeux de la jurisprudence française une réduction des heures de travail ne constitue pas une rupture de contrat, et en conséquence, la demande des ouvriers n'est pas justifiée.

Italie. — Nous avons vu qu'en ce qui concerne la notion de la continuité de services, le législateur français faisait la distinction entre la continuité du contrat qui lie l'employé au patron et la continuité du travail effectif. Pour avoir droit aux congés payés, on ne tient compte que de la continuité des rapports juridiques existant entre patrons et ouvriers, sans apprécier la continuité du travail effectif.

La Cour de cassation italienne se montre plus exigeante (R.I.J.T., 1935-1936, n° 66, p. 431, Cour de cass. 27 janvier 1936, *Massimario di Jurisprudenzia* 1935, p. 355). La décision qui était soumise à la Cour de cassation devait, aux termes du moyen invoqué, être cassée du fait que la continuité du rapport juridique suffisait à assurer le droit aux congés payés sans qu'il y ait nécessairement continuité des prestations matérielles. La Cour a estimé au contraire qu'il y a lieu de remarquer que le droit aux congés est principalement lié à la continuité du travail qui est imposée à l'employé assujetti à un horaire de travail et de bureau, et que ce droit n'est pas lié exclusivement à la continuité du rapport d'emploi qui est seulement une des conditions auxquelles il est subordonné.

En conséquence, seul le travail, effectif est pris en considération pour ouvrir le droit aux congés ; cela nous paraît beaucoup plus conforme au but poursuivi par les congés payés. Ceux-ci ne sont justifiés que si le travailleur a réellement fourni les prestations auxquelles il s'est engagé par son contrat.

Brésil. — La loi brésilienne est, comme la loi française, favorable aux travailleurs. Il n'y a pas interruption aux effets de la loi lorsque l'employé cesse de travailler tout

en ayant droit à sa rémunération en raison d'arrêt du travail dans l'établissement pour plus de 60 jours.

Luxembourg. — Deux textes de loi semblent viser le problème qui nous occupe. L'art. 5 vise le cas où les ouvriers sont licenciés en groupe ou celui où l'entreprise cesse de fonctionner. Le contrat de travail ne sera pas considéré comme interrompu si l'ouvrier est repris dans les trois mois suivants. L'art. 6 vise le cas de rupture individuelle. Il est tellement général dans ses dispositions que nous estimons que le cas de chômage involontaire rentre implicitement dans son champ d'application. Un arrêt du travail indépendant de la volonté du travailleur n'interrompt pas la continuité des services.

Pologne. — Aux termes de la loi polonaise, sont décomptés tous les arrêts du travail, sauf ceux consécutifs au service militaire et aux accidents. Nous ne pensons pas que le chômage involontaire interrompe le contrat de travail ; il sera simplement déduit de la durée du congé.

Suisse. — Lorsque le manque de travail a obligé l'employeur, décide la loi de Bâle-ville, à réduire la durée du travail, les congés pourront être réduits mais ils ne sauraient être supprimés. Une clause semblable figure dans la loi estonienne qui décide que le salarié sera considéré comme ayant été occupé sans interruption, lorsqu'il aura été absent du travail ou congédié en raison du manque de travail, ou d'une interruption de l'exploitation due à une autre cause ou des réductions des heures de travail s'il a été réembauché dans les trois mois.

D) Absences autorisées ou force majeure.

Certaines lois se sont montrées plus généreuses encore. Elles ont admis que puisque le patron autorisait le travailleur à s'absenter c'est qu'il n'entendait pas rompre le contrat à cette occasion ; remarquons au surplus qu'il s'agit en général d'absences de très courte durée. En ce qui concerne les absences dues à la force majeure, c'est

simplement une façon plus générale d'envisager les cas que nous venons d'étudier plus spécialement ; cependant certaines lois exigent une justification.

Belgique. — C'est surtout la loi belge qui va nous retenir. Les dispositions qu'elle prend sont fort intéressantes et marquent le souci qu'a eu le législateur d'éviter les abus en cette matière.

Le § 4 alinéas 2 et 3 de l'art. 1^{er} du décret royal du 14 août 1936 prévoit tout d'abord les absences en vertu d'une autorisation préalable de l'employeur ; il prévoit également les absences non autorisées préalablement mais motivées par des cas de force majeure ou des causes indépendantes de la volonté de l'intéressé et qui ont mis ce dernier dans l'impossibilité de solliciter cette autorisation. Toutes ces absences n'ont aucune influence sur la durée du congé.

Il n'en va pas de même des absences injustifiées qui, pour autant qu'elles sont individuelles, entraînent réduction du congé dans la mesure suivante : les trois premiers jours d'absence injustifiée au cours de l'année de service laisseront subsister le droit au congé complet. A partir du quatrième jour d'absence injustifiée, ces absences, entraîneront une perte de un jour de congé par deux jours d'absence injustifiée, en ce sens qu'un premier jour de congé sera perdu après le cinquième jour d'absence injustifiée et ainsi de suite. Toutefois, les pénalités prévues par les entreprises pour les absences injustifiées ne pourront jamais se cumuler avec les sanctions prévues par la loi en matière de congé payé.

Nous ignorons toutefois si ces dispositions subsistent depuis la loi du 20 août 1936 ; comme celle-ci n'y fait aucune allusion, nous avons cru intéressant de les reproduire étant donné leur caractère exceptionnel.

France. — Les absences autorisées telles celles pour fêtes et deuils familiaux (R.M.T. 2122, Sén. 29.7.36) participation à des réunions familiales, assistance à des cours de perfectionnement, n'interrompent pas la durée des services.

Mais, ces interruptions de travail ne seront incluses dans la durée des services continus que si le travailleur n'a pas occupé pendant ces journées un autre emploi rémunéré (art. 4 décret 1^{er} août 1936 *in fine*). Notons, afin de ne pas y insister autrement que le congé lui-même pas plus que le délai de préavis n'interrompent le contrat de travail ; à vrai dire on ne comprend pas très bien à quoi correspond cette disposition législative : jamais semble-t-il les patrons n'ayant l'idée de déclarer le contrat interrompu par le congé.

Luxembourg. — Les dispositions du règlement d'application de la loi précisent que les absences autorisées ou celles imposées par la force majeure n'interrompent pas le contrat.

E) *Changements dans la direction de l'entreprise ou transformation de l'entreprise elle-même.*

Ce paragraphe va être consacré à l'étude des répercussions que ces événements peuvent avoir sur le contrat de travail et indirectement sur les congés payés. Le problème juridique qui doit être résolu est extrêmement délicat : un changement dans l'entreprise entraînera-t-il la rupture du contrat de travail et de ce fait la perte du congé pour les ouvriers ? Les diverses lois que nous allons étudier ont toutes résolu la question de la façon la plus favorable à l'ouvrier. La jurisprudence, lorsqu'elle a eu à trancher la question s'est également montrée favorable aux travailleurs.

Belgique. — D'après le commentaire de M. Paul Haurion sur la loi du 8 juillet 1936, le congé subsiste même si le patron change mais à condition bien entendu que l'entreprise subsiste. Nous pensons que les récentes dispositions belges ne peuvent que confirmer cette manière de voir.

Brésil. — La loi prévoit qu'il n'y a pas interruption dans les services dans le cas de changement ou de modification de la raison sociale. L'art. 28 de la loi précise que la raison sociale qui succédera en assumant l'actif et le

passif de l'ancienne raison sociale ou la raison sociale qui changera de nom, restera débitrice vis-à-vis des travailleurs des congés payés auxquels ils ont droit.

France. — C'est à la loi du 19 juillet 1928 qu'il faut nous référer ici. Elle modifie l'art. 23 du livre I du Code du travail.

Elle est ainsi conçue : « *S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise* ».

La Cour de cassation a eu à faire application de cette loi en ce qui concerne précisément les congés payés.

1^o *Espèce.* — Chambre civile 23 décembre 1936 (S., 37.1. 91). Dans cette espèce, ainsi que dans celle que nous allons analyser immédiatement après, la Cour suprême a laissé au juge du fonds le pouvoir d'apprécier s'il y avait eu ou non modification dans l'entreprise ; elle a estimé que ce point étant mêlé de fait et de droit échappait à sa compétence et devait être laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond.

Dans la première espèce (Cf. référence plus haut) il s'agissait d'un ouvrier auquel le tribunal avait accordé une indemnité de congé ; l'employeur s'était pourvu en cassation contre ce jugement déclarant que, du fait de la constitution d'une nouvelle société, l'ouvrier ne totalisait pas un nombre de mois de service continu suffisant pour avoir droit au congé. L'arrêt a déclaré que le Conseil de prud'homme avait décidé que c'était la même société qui continuait et que ces constatations étant la conséquence des événements de la cause, échappent au contrôle de la Cour de cassation. Elle a rejeté le pourvoi et décidé que le texte susvisé devait recevoir application. En somme la question de savoir si, lorsqu'un établissement a succédé à un autre, c'est la même entreprise qui a continué dépend essentiellement des circonstances particulières et est une question de fait.

Dans une deuxième espèce (21 avril 1937, S., 37.1.203) la Cour maintient le principe ; elle casse un jugement du Conseil des prud'hommes de Sannoay (Nord) qui avait admis la demande d'indemnité d'un ouvrier rejetant les conclusions de la compagnie défenderesse qui déclarait que, le travail fourni par l'ouvrier dans les deux usines successives, n'était pas effectué dans la même entreprise. L'arrêt déclare que l'ouvrier n'a pas fait la preuve qui lui incombait que le travail était fait dans une seule et même entreprise ; tout en réservant l'appréciation de la question de fait aux juges du fond, la Cour n'en pose pas moins le principe que la continuité des deux établissements doit être nettement établi.

Une troisième espèce (C. civ., le 8 décembre 1937, D.H. 38. 85) est intéressante en ce sens que la Cour va apprécier la question de savoir si l'entreprise a ou non continué. Elle décide que la loi de 1928, qui a pour but d'assurer plus de stabilité dans la main-d'œuvre, doit recevoir application dans tous les cas où la même entreprise continue sous une direction nouvelle. Il s'agissait d'un marché de gré à gré dans lequel un entrepreneur prenait la succession d'un entrepreneur précédent. Par suite de l'application du texte précité, il a les mêmes obligations vis-à-vis du personnel de l'entreprise que son prédécesseur. En conséquence les contrats de travail ne seront pas résiliés par le changement survenu dans l'entreprise. Il suit de là que les ouvriers ne sont pas fondés à demander une indemnité de congé payé à leur ancien patron ; seul le cessionnaire y est tenu. Le tribunal qui avait admis la demande formée par l'ouvrier contre son ancien patron, sous prétexte qu'on ne saurait imposer à la société une charge à laquelle elle était restée étrangère, a vu casser sa décision. Il était du reste facile de répondre que cette obligation était imposée par la loi. Nous n'analyserons pas plus avant cet arrêt, dont nous voulons seulement retenir qu'il maintient le principe selon lequel le contrat subsiste entre le cessionnaire et les travailleurs. D'autre part, la Cour de cassation a déclaré formellement ici que c'était la même entreprise qui continuait.

En résumé la jurisprudence ne fait que se conformer au texte de la loi qui dans sa précision ne laisse d'ailleurs place à aucune équivoque.

Italie. — L'art. 18 de la Charte du travail est une disposition générale, comme du reste l'art. 23 du livre I du Code du travail français : « *Dans les entreprises à travail continu, le transfert de l'entreprise ne résout pas le contrat de travail et le personnel attaché à l'entreprise conserve ses droits vis-à-vis du nouveau propriétaire* ».

La jurisprudence toutefois semble se montrer réticente dans l'application de ce texte ; cela s'explique par le caractère spécial qu'elle reconnaît à la Charte du travail (Cf. plus haut). La magistrature du travail de Rome a décidé le 29 janvier 1932 (R.I.J.T., 1932, p. 381) que aux termes du décret du 13 novembre 1924 (ce décret visant spécialement les employés subsiste malgré la Charte du travail) en cas de transfert de l'entreprise le cessionnaire est tenu de remplir les obligations découlant du contrat d'emploi privé. Il est donc tenu de respecter les obligations de la maison précédente, uniquement dans la mesure où les obligations en question incombaient à celle-ci en vertu des termes dudit contrat ; par contre, sauf stipulation contraire, il ne répond pas des obligations personnelles du gérant, qui découlent du droit commun, comme l'est en l'espèce l'obligation de payer les vacances et le repos hebdomadaire pour lesquels le cédant n'avait pas rémunéré son personnel avant le transfert de l'entreprise. La décision estime en effet que l'on ne peut comprendre dans la cession tous les droits et notamment les dettes de la maison cédante ; ce serait sortir du domaine réglementaire pour entrer dans celui du droit commun. La disposition en question se borne à garantir des droits fondamentaux de l'emploi découlant de la loi même. La non jouissance des congés se traduit par une simple créance entre le propriétaire qui aurait dû être réclamée à celui-ci au moment même, non au cessionnaire. De plus, la maison cessionnaire se trouverait dans une infériorité manifeste à l'égard du demandeur

puisque les faits invoqués par celui-ci ne relèvent pas de sa gestion mais de la gestion antérieure.

Irlande. — La loi irlandaise semble spécialement prévue pour trancher la difficulté qui nous occupe et déclare expressément que l'ouvrier, occupé dans l'entreprise immédiatement avant ou immédiatement après le transfert, aura le droit de compter la période de son emploi continu commençant avant le dit transfert et se poursuivant d'une manière ininterrompue après celui-ci.

Luxembourg. — Le règlement d'application de la loi précise que si le législateur parle de service « *auprès du même patron* », il n'a pas visé expressément la personne de l'employeur lui-même, mais plutôt l'exploitation. Le droit au congé reste donc maintenu même dans le cas où il y aura changement de personne du patron mais où les salariés continuent à être occupés dans l'établissement. La loi sur les employés a une disposition analogue.

Mexique. — Venezuela. — Sur ce point les dispositions de ces deux législations sont identiques. Le changement d'employeur n'affecte pas le contrat de travail existant. Le cédant et le cessionnaire seront solidairement responsables pendant six mois des obligations découlant de la loi nées avant la date du changement d'employeur. Passé ce délai, le cessionnaire restera seul responsable.

Pologne. — Le changement partiel ou complet des employeurs d'une entreprise ne prive pas les salariés de leur droit au congé annuel.

La loi suisse (Bâle-ville) considère que l'emploi est réputé ininterrompu lorsqu'un travailleur conserve son emploi chez les héritiers de son employeur ou le successeur de celui-ci.

Comme la loi péruvienne ne parle que de « *lieu de travail* » nous pensons que la personne même de l'employeur est ici indifférente.

LIVRE II

L'ORGANISATION PROPREMENT DITE

Preliminaires

Caractères du droit au congé

Certaines jurisprudences, notamment celles des tribunaux allemands s'attachent longuement à définir le droit au congé et ses rapports avec le droit au salaire. Nous ne saurions entrer dans ces digressions quelque peu stériles ; deux caractères nous retiendront seuls : 1^o le caractère personnel du droit au congé ; 2^o le caractère d'ordre public de ce droit.

Le premier de ces caractères résulte de la nature même des choses : seul le bénéficiaire peut jouir du congé. La seule question qui se pose à ce propos est de savoir si l'indemnité compensatrice du congé peut être réclamée par les héritiers ; étant donné que le congé apparaît aux yeux de tous comme un des éléments du salaire de l'ouvrier, il en résulte que l'indemnité subira le sort réservé aux salaires et pourra par conséquent être réclamée par les héritiers.

Caractère d'ordre public

Que faut-il entendre lorsque l'on écrit que le congé payé est d'ordre public ? Cela signifie qu'il est impossible de renoncer au bénéfice du congé soit directement soit implicitement. Cette impossibilité résulte évidemment des bienfaits que l'on en attend pour les travailleurs ; du reste la

prescription relative aux congés payés rentre le plus souvent dans une prohibition d'ordre beaucoup plus général aux termes de laquelle il est impossible aux travailleurs de renoncer aux bénéfices prévus par les lois sociales.

Semblables mesures de protection sont justifiées par l'inégalité réelle des parties contractantes lorsqu'il s'agit du contrat de louage de service.

La jurisprudence qui s'est emparée de la question, ne fait que confirmer les dispositions légales en en précisant les modalités.

Allemagne. — Etant donné le caractère complexe du droit au congé payé et à l'amélioration qu'il doit amener dans l'ensemble des rapports du travail, l'ouvrier qui recevra la rémunération avant de prendre le congé, afin de ne pas être tenté d'y renoncer, ne sera privé de l'indemnité à laquelle il a droit en l'absence de congé payé que s'il est renvoyé pour faute grave. Il en résulte que seule la faute grave justifie la perte de l'indemnité pour l'ouvrier.

Autriche. — Aux termes de la loi les droits conférés à l'ouvrier ne peuvent être ni supprimés ni réduits par convention. Ce texte fait apparaître que si, relativement au congé, le rôle laissé aux conventions peut être considérable pour fixer les modalités des congés, les lois prennent toujours soin d'interdire que les conventions contiennent une clause de renonciation au congé.

La loi belge est conçue dans le même sens puisque le droit au congé est acquis aux travailleurs nonobstant toute convention contraire et qu'il leur est interdit de faire abandon du congé auquel ils ont droit.

La loi colombienne, spéciale aux employés (art. 19) et la loi cubaine prohibent toute renonciation conventionnelle au congé.

France. — L'art. 54 F de la loi du 20 juin 1936 est formelle : « *Tout accord comportant la renonciation par l'ouvrier, l'employé, le compagnon ou l'apprenti aux congés*

prévus par les dispositions qui précèdent, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, est nul ».

Ce texte n'a pas besoin de très longs commentaires ; il reconnaît, ainsi que nous l'avons souligné en tête de ce paragraphe, le caractère d'ordre public du droit au congé. La disposition qui vise le cas où une indemnité compensatrice serait offerte à l'ouvrier est à retenir. Certaines législations se comportent différemment et admettent le remplacement des congés par une indemnité prévue d'accord et à l'avance entre les parties. Nous spécifions bien qu'il s'agit ici d'une indemnité prévue avant que le congé puisse être accordé et non de l'indemnité compensatrice accordée à l'ouvrier à qui le congé n'a pu être accordé. Nous pensons que seule la manière de voir de la loi française est justifiée et correspond au but voulu par la loi en instituant le congé ; jamais une indemnité si élevée soit-elle, ne pourra être aussi bienfaisante que le congé. En ce qui concerne la nullité des renonciations conventionnelles, elle s'étend à toute renonciation même indirecte comme celle résultant d'une clause pénale fixant à l'avance les dommages intérêts si les congés payés étaient refusés et aussi à toute renonciation survenant, le droit au congé une fois ouvert. En raison de son caractère social qui dépasse et domine l'intérêt particulier, on devrait même admettre qu'aucune transaction avant procès ou au cours du litige ne saurait intervenir qui ne soit strictement conforme aux prescriptions légales. La théorie consacrée par la jurisprudence en diverses matières et selon laquelle il est possible de transiger et même de renoncer à des droits nés et acquis aux termes de textes d'ordre public, ne saurait être retenue ici. Si le patron était pleinement d'accord avec l'ouvrier pour supprimer le congé, cet accord étant nul d'une nullité absolue, les sanctions prévues aux art. 158 et suivants du livre II du Code du travail devraient être appliquées (R.M.T. Ch. Dép. 23.4.37. N° 2941).

Il n'y a pas, à notre connaissance tout au moins, de jurisprudence française sur la question. Nous pensons que le texte est si formel qu'aucune interprétation n'en a été demandée aux tribunaux.

Mais, l'employé encourrait-il aussi des sanctions pénales pour avoir participé à l'accord illicite ? L'application de la loi comporterait une réponse affirmative encore qu'il paraisse malaisé de la concilier avec la doctrine du ministre du Travail d'après laquelle le congé payé est un droit pour le travailleur, une obligation pour l'employeur. Nous pensons que cette doctrine met obstacle à l'application de la loi.

Il convient d'observer d'ailleurs que l'administration a pour instruction de répondre à toute demande d'interprétation de dispositions légales ; c'est seulement au cas d'interprétation inexacte, volontairement maintenue, que le service de l'inspection du travail considère qu'elle revêt la forme de l'infraction et met en œuvre les sanctions pénales (R.M.T. Ch. Dép. 2^o séance, 29.4.37, 1810).

Finlande. — Cette loi se prononce pour l'impossibilité de réduire les droits des travailleurs par convention.

Italie. — L'art. 17 de la loi sur les employés, restée en vigueur après la promulgation de la Charte du travail prévoit que les dispositions du présent décret seront observées nonobstant toute convention contraire, sauf le cas de stipulations particulières ou d'usages locaux plus favorables à l'employé et sauf le cas où le présent décret recevrait expressément des dérogations consenties.

La Cour de cassation a eu à commenter ce texte dans différents arrêts. Le premier (21 juin 1932), (R.I.J.T., 23 n^o 41, p. 349) décide expressément qu'étant donné le caractère social de la loi, les parties ne peuvent déroger à la disposition de l'art. 17 sus visé et toute renonciation ou transaction ayant pour objet d'éluder l'application de la loi, est nulle de droit. Si la loi a laissé à l'employeur plus large initiative quant à la date et au fonctionnement des vacances, celui-ci n'en doit pas moins prendre obligatoirement des mesures pour que l'employé jouisse du congé auquel il a droit. L'art. 17 de la loi s'incorpore en effet

dans la réglementation contractuelle des rapports du travail, la violation de cette norme fait naître au profit de l'employé le droit correspondant à l'indemnité. L'attitude passive de l'employé qui s'est abstenu de provoquer l'initiative de l'employeur ne saurait faire disparaître la responsabilité de celui-ci et on ne peut pas non plus en tirer argument pour dire que l'employé a renoncé à ses vacances, étant donné qu'en matière de rapports de travail, la renonciation expresse ou tacite est frappée de nullité.

Une nouvelle décision de la Cour de cassation (R.I.J.T., 34, n° 48 p. 317 du 11 avril 1934) déclare que l'employé privé ne peut renoncer valablement au congé annuel et que par suite, lorsque le rapport d'emploi a pris fin, l'employeur ne peut pas se soustraire à l'obligation de payer à l'employé une indemnité pour défaut d'octroi de congé en faisant valoir que l'employé ne lui en a pas demandé. Cette espèce nous paraît encore plus intéressante que la précédente, en ce qu'elle établit que même au cas de rupture antérieure du contrat de travail, le droit à l'indemnité qui reste seul possible, continue d'être obligatoire pour le patron. En effet, si pendant la durée du contrat, il était impossible à l'employé de transformer son droit à un congé en droit à une indemnité pécuniaire, lorsque le contrat a cessé, il est impossible à l'employeur de satisfaire autrement à l'obligation que la loi a mise à sa charge.

Luxembourg. — L'art. 8 de la loi pose le même principe, à savoir l'impossibilité de porter atteinte par convention au bénéfice prévu par la loi sur les congés.

La loi ajoute pourtant une disposition curieuse et qui mérite de retenir l'attention. Il pourra être dérogé à la disposition ci-dessus énoncée, lorsque dans un établissement, les relations entre patrons et salariés sont réglées par une convention collective. Un règlement d'administration publique déterminera les conditions auxquelles doit obéir la convention collective du travail. Aucun texte du règlement d'application ne vient éclairer ces dispositions énigmatiques ;

nous ne voyons pas en effet en quoi l'existence d'un contrat collectif permettrait de déroger à la règle selon laquelle il est interdit de renoncer au congé.

L'art. 3 de la loi de 1938 sur le contrat de travail des employés qui se borne, sur ce point, à reproduire les dispositions de la loi de 1919, permet de prévoir par convention des règles plus favorables à l'employé, mais déclare nulle de plein droit toute clause qui tendrait à rendre moins favorable la situation de ce dernier.

La loi mexicaine (art. 15), la loi polonaise (art. 6 du règlement d'application de la loi) sont toutes deux formelles et prévoient qu'aucune disposition ne doit priver par avance le travailleur de son congé.

La loi suisse et celle du Salvador sont également en faveur du maintien des dispositions légales ou conventionnelles plus favorables à l'ouvrier; il en est de même de la loi vénézuélienne et la loi tchécoslovaque.

Pérou. — Les dispositions de la loi péruvienne sont particulièrement intéressantes en ce qu'elles essaient de concilier les différents intérêts en présence. Après avoir, dans l'art. 28 du règlement d'application, posé le principe de l'impossibilité de renoncer au congé la loi admet que le congé des employés et ouvriers techniciens pourra être remplacé par une indemnité triple de celle qu'ils auraient touchée pendant leur congé. Cette mesure exceptionnelle ne sera accordée qu'après une enquête personnelle de l'inspecteur du travail qui établira la nécessité absolue de la mesure pour éviter l'arrêt de l'exploitation; il devra en outre prouver que le remplacement du technicien ne peut être envisagé. L'autorité centrale sera seule compétente pour autoriser les mesures. Les demandes d'autorisation ne pourront être acceptées que pendant les trois premiers mois de l'année. On voit de quelles précautions la loi entoure cette mesure de portée limitée et qui n'est justifiée que par un manque caractérisé de main-d'œuvre spécialisée.

En bref, et sauf quelques très rares exceptions, nous retiendrons que toutes les lois examinées sont d'accord pour sanctionner le caractère spécial des congés payés ; le législateur a surtout voulu éviter que le travailleur ne fût tenté d'accepter la proposition que n'eussent point manqué de lui faire certains patrons, afin d'éviter la gêne qu'occasionne le congé, de remplacer celui-ci par une indemnité.

CHAPITRE PREMIER

MODALITÉS CONCERNANT L'ÉPOQUE DU CONGÉ ET SON FRACTIONNEMENT

Section première

L'époque du congé

1^o) *La période ordinaire des vacances. Solutions générales.*

La plupart des lois prévoient spécialement l'époque des vacances. Ces dispositions ne présentent pas un très grand intérêt juridique ; aussi passerons-nous rapidement sur cette question dont la solution est surtout commandée par des données géographiques et notamment climatiques. Cependant, dans presque toutes les lois, nous ne trouverons que des solutions générales, les solutions spéciales visant notamment les industries saisonnières, étant laissées à l'initiative privée. La période sera généralement choisie pour que les travailleurs puissent en retirer le maximum d'avantages, sans toutefois que le trouble apporté à l'exploitation soit trop considérable : spécialement, il est bien certain que les ouvriers agricoles ne pourront prendre leur congé au moment de la moisson et qu'il faudra bien qu'ils se contentent des périodes d'hiver qui sont les moins occupées.

Du reste l'intérêt de l'établissement paraît ici au premier plan des préoccupations législatives puisque toutes les dispositions que nous allons analyser réservent au seul patron la date du départ en congé ; bien souvent il est

vrai une certaine période limite lui sera assignée ; il n'en reste pas moins qu'à l'intérieur de ladite période, c'est sa décision qui prévaudra. Il ne pouvait en être autrement ; seul il est en effet qualifié pour apprécier le moment le plus opportun pour se conformer à l'obligation que lui impose la loi.

L'époque du congé sera celle qui répondra le mieux aux intérêts de l'établissement.

Brésil. — La loi brésilienne ajoute que les ouvriers, membres d'une même famille qui travaillent dans le même établissement, auront le droit de prendre leur congé à la même époque s'ils le désirent.

Belgique. — Le décret royal du 8 août 1936 prévoit l'accord des parties pour déterminer la période des congés. Toutefois, si le patron désire accorder un congé collectif à son personnel, la date sera, à défaut d'accord direct entre les parties, établie par le patron d'accord avec le ou les groupements auxquels est rattachée la majorité de son personnel.

Le décret prévoit deux ordres de solution : 1^o des solutions spéciales pourront intervenir pour les branches industrielles et commerciales dans lesquelles le travail présente un caractère saisonnier ; 2^o une solution générale : à partir du 1^{er} janvier 1937, la date du congé ne pourra être fixée avant le 1^{er} avril ou après le 25 octobre de chaque année, qu'à la demande expresse des travailleurs intéressés. Ce texte souligne les deux aspects de la question signalés en tête du présent paragraphe.

La loi cubaine est encore plus généreuse pour le patron puisqu'elle laisse à celui-ci toute latitude pour fixer les congés à l'époque qui convient le mieux pour le fonctionnement de l'entreprise.

La loi espagnole, pourtant si favorable aux travailleurs, a cependant reconnu que le droit de fixer l'époque du congé appartenait aux patrons, pourvu qu'ils se mettent d'accord avec leur personnel.

France. — C'est la survenance de la « *période ordinaire des vacances* » qui, aux termes mêmes du § 2 de l'art. 54 F de la loi, détermine la durée du congé.

L'art. 2 du décret du 1^{er} août 1936 s'exprime ainsi : « *La période ordinaire des vacances dans l'établissement est celle qui est fixée pour la profession par la convention collective là où il en existe une applicable à une profession ou à une région ; à défaut de telle convention collective, c'est la période fixée par l'usage dans la profession et la région considérées ; à défaut de telle convention ou de tel usage, c'est la période fixée par une convention collective de l'établissement ou à défaut, par un usage de l'établissement, ou à défaut de convention collective ou d'usage, par l'employeur après consultation de son personnel ou de ses délégués* ». On voit que si la loi française reconnaît un certain pouvoir au patron, celui-ci ne pourra en faire usage que dans des conditions minutieusement déterminées.

Cependant, ces conditions n'ont pas paru suffisantes au législateur et la période ordinaire devra s'étendre au moins sur trois mois consécutifs comprenant les mois affectés aux vacances scolaires dans les écoles primaires. Il en résulte en conséquence que cette période s'étendra du 31 juillet au 1^{er} octobre. Toutefois, ainsi que nous le verrons par la suite, cette période pourra être étendue au delà du 1^{er} octobre. Il faudrait d'ailleurs préciser si les trois mois consécutifs doivent s'entendre de trois mois du calendrier ou de trois mois de date à date. Il ne paraît pas impossible de la calculer de date à date pour un établissement donné. Ajoutons que l'on éprouve d'autre part de grandes difficultés à répartir les congés sur les trois mois ainsi prévus, tous les travailleurs réclamant leurs vacances entre le 15 juillet et le 15 août, ces périodes étant les plus chaudes de l'année et celles par conséquent où le travail est le plus pénible. Cet état de choses est d'autant plus nuisible que les usines procèdent, dans beaucoup de cas, par fermeture totale et non par roulement. Ces déplacements massifs et simultanés des travailleurs dans les mêmes lieux de repos risquent, par l'entassement qu'ils imposent,

et l'inconfort qui en résulte, de diminuer dans une mesure appréciable les bienfaits du congé.

Emu par cette situation, le gouvernement, ainsi qu'il est précisé dans l'exposé des motifs du décret, est intervenu (décret-loi du 12 novembre 1938, *J. O.*, 13-15 novembre 1938). Les raisons exposées ci-dessus ont certainement été déterminantes dans la décision du gouvernement, mais celui-ci fait valoir en outre que de tels errements sont susceptibles de désorganiser la production nationale pour une durée plus longue que la durée du congé lui-même. La solution préconisée est « *l'étalement* » des congés des entreprises d'une même branche de l'industrie sur une période suffisamment longue. Cette mesure ne doit pas être confondue avec le roulement interne à chaque entreprise.

Le décret ajoute donc entre le § 2 et le § 3 de l'art. 54 F du Livre 4 du Code du travail un nouveau texte aux termes duquel, en vue d'éviter les congés simultanés dans une même branche d'industrie ou de commerce, le préfet, par délégation du ministre du Travail, pourra ordonner un roulement entre les entreprises. Les modalités du roulement seront déterminées par accord entre les entreprises intéressées ; à défaut d'accord, le préfet imposera le roulement aux entreprises. Un décret pris après avis de la commission permanente du Conseil national économique déterminera les modalités d'application de la présente disposition.

Italie. — La loi sur les employés prévoit que l'époque des congés sera fixée par le patron. Nous avons vu d'ailleurs que ce droit était expressément reconnu au patron par la Cour de cassation dans les arrêts que nous avons analysés plus haut et qui sanctionnent l'impossibilité de renoncer au congé.

La loi irlandaise est dans le même sens.

Luxembourg. — Cette législation reconnaît également au patron le droit de déterminer la date du congé comme il l'entend, mais, en règle générale, sauf dispense expresse de

l'inspecteur du travail, le congé devra être accordé entre le 1^{er} avril et le 1^{er} novembre. Cependant du consentement des deux parties, les jours de congé peuvent être répartis sur l'année entière. Le règlement d'application impose à l'employeur (dans les établissements où ils existent) de consulter les délégués et de ne pas s'entendre directement avec les intéressés (art. 19 arrêt grand ducal, 8 mai 1925, S/L., 25, Lux. 1). Il nous paraît excessif d'imposer ainsi aux patrons l'intermédiaire des délégués alors que vraisemblablement un accord amiable fut intervenu plus aisément avec le travailleur lui-même. Toutefois le règlement souhaite qu'un accord intervienne entre les parties ; si les désirs du salarié ne s'imposent pas formellement à l'industriel celui-ci devra en tenir compte autant que le permet l'exploitation.

Pologne. — La loi admet que les ouvriers doivent s'entendre pour fixer l'ordre des départs et que les listes ainsi établies doivent être ratifiées par la direction ; dans la négative, l'inspecteur du travail tranchera. Mais ces listes doivent être établies en sorte que 50 % du personnel de l'établissement bénéficie de son congé entre le 1^{er} mai et le 30 septembre ; toutefois, une autorisation du ministre du Travail pourra modifier ce pourcentage dans les industries où il serait impossible de le respecter (Loi art. 5 § 1^{er} et 3). Le règlement d'application consacre un très grand nombre de dispositions très détaillées à cette question. Retenons que si les ouvriers disposent d'une représentation permanente auprès de la direction, c'est avec celle-ci que le patron devra s'entendre. Dans le cas contraire, il faudra procéder à l'élection de délégués spéciaux dont le nombre et le mode d'élection sont minutieusement réglés ; nous ne saurions nous attarder à les rapporter ici en détail. Il est loisible au salarié d'une section particulière d'entreprise ou aux travailleurs intellectuels d'avoir des délégués particuliers et d'établir des listes spéciales. Un travailleur aura toujours le droit de demander à ce que son congé soit reporté jusqu'au terme de la période qui lui permettra d'avoir les vacances de la plus longue durée. Toutefois, si

au cours de l'élaboration des listes, il n'a pas manifesté un tel désir, il n'obtiendra pas de congé supplémentaire au cours de l'année ; cette dernière disposition ne s'applique pas aux travailleurs intellectuels.

Nous avons vu que la loi fixait une période durant laquelle le congé devait être accordé à un certain pourcentage de salariés. Une disposition du règlement d'application prévoit en outre que toute une série de branches d'industries pourront, après autorisation de l'inspecteur du travail, accorder leurs congés après la période du 1^{er} mai au 30 septembre. Il s'agit notamment de la réparation des machines agricoles, des industries du bâtiment n'ayant pas un caractère saisonnier, de la fonte du fer, de la forge et serrurerie dans la mesure où elles touchent à la réparation des machines agricoles et à l'industrie du bâtiment. La loi vise en outre les industries des matériaux d'alliage, celles de l'extraction du naphte, la production des denrées alimentaires et enfin toutes les activités touristiques.

Faisant usage de la disposition de l'art. 5 de la loi, l'art. 37 du règlement fixe à 25 % la proposition des ouvriers de l'industrie du fer qui pourront prendre leur congé entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.

La loi suisse permet aux propriétaires de fixer la date du congé.

Quant à la loi tchécoslovaque, elle prévoit que le congé sera accordé pendant la période du 1^{er} mai à fin septembre, sauf dans les entreprises saisonnières et particulièrement agricoles.

La loi péruvienne est dans le même sens.

2° Industries spéciales.

Il est bien évident que certaines industries ne peuvent, du fait même des choses, obéir aux prescriptions générales. C'est ce qu'ont bien compris la très grande majorité des lois qui, soit donnent la plus grande liberté aux employeurs, soit élargissent la période pendant laquelle les congés peuvent être pris. Toutefois, le cas de l'agriculture soulève

des questions intéressantes et qui nous retiendront davantage.

En Allemagne, les congés doivent être donnés au temps de la morte saison. En Saxe pourtant, après accord des parties, les congés peuvent être accordés du 1^{er} avril au 30 septembre. Cependant la date restera déterminée en fonction des exigences de l'entreprise.

Les lois autrichiennes prévoient également l'accord des parties. Si l'employeur doit tenir compte des désirs des ouvriers, il peut cependant refuser le congé pendant les semailles et la récolte. Les conventions collectives sont conçues en termes analogues. La loi espagnole et la loi finlandaise sont toutes deux favorables à l'accord des parties.

France. — En ce qui concerne d'une façon générale les industries spéciales, le ministre prévoit que les vacances peuvent être étendues au delà du 1^{er} octobre dans l'industries saisonnières et celles qui ont des « *pointes* », c'est-à-dire celles dont la production est soumise à de grandes variations. Les autorisations devront être demandées au ministre du Travail, celui-ci ayant possibilité de déléguer ses pouvoirs à l'inspecteur du travail. Nous pensons que l'on peut faire application à l'agriculture de cette disposition d'ordre général.

Si les règlements ne fixent pas d'époque pour les congés, ils prévoient par contre que le personnel agricole ne pourra obtenir, au titre des congés payés, des absences de plus de 24 heures pendant la période des grands travaux ou de travaux spécialement importants dans la profession où dans certaines catégories de cette profession. C'est sur l'instance des sénateurs (Séance du 17 juin 1936, exposé Donon) que le règlement d'administration publique a pris à cet effet des dispositions rigoureuses. Il est incontestable en effet que l'on ne pouvait imposer aux agriculteurs de se priver des services de leur personnel, souvent assez réduit, et difficilement remplaçable, aux périodes pendant lesquelles le travail était particulièrement rude.

Ces périodes sont déterminées avant le 1^{er} novembre de chaque année pour l'année suivante par arrêté préfectoral pris après consultation des Chambres d'agriculture et des syndicats agricoles mixtes ou ouvriers du département (Règlement d'administration publique 26 septembre 1936, § 5, *J. O.*, 27 septembre 1936).

La durée des périodes durant lesquelles les congés de plus de 24 heures ne peuvent être exigés ne dépassera pas cinq mois consécutifs dans une même profession.

Le Conseil d'Etat a eu l'occasion de faire application de ce texte (C.E. 16 juillet 1937, S., 38.3.29). Il s'agissait d'un recours pour excès de pouvoir formé par la Chambre d'agriculture du département de la Loire contre un arrêté du préfet de ce département, qui avait décidé que le mois d'août n'entrerait pas dans la période des grands travaux et qu'en conséquence il était possible au personnel de solliciter un congé de plus de 24 heures durant cette époque.

Le commissaire du gouvernement a établi, dans son rapport, les conditions qui doivent amener le Conseil à se prononcer en faveur du recours et en conséquence à annuler l'arrêté du préfet.

Si, en effet, le préfet avait bien, conformément au vœu de la loi, consulté les Chambres d'agriculture, il ne semble pas qu'il ait tenu compte du désir exprimé par celles-ci ; il avait en effet décidé que, les périodes de grands travaux seraient séparées par le mois d'août. Or, ce mois constitue dans le département de la Loire une période d'activité intense. Ce sont des considérations de bon sens appuyées du reste par le fait qu'aucun congé n'a jamais été sollicité au mois d'août, qui ont entraîné la décision du rapporteur.

Le Conseil s'est rangé à cet avis : « *Considérant en effet qu'il résulte des constatations faites au cours de l'instruction, que dans le département de la Loire, le mois d'août constitue pour les professions ci-dessus visées une période de grands travaux, que par suite la décision attaquée a été prise en violation de l'art. 5 du décret du 26 septembre 1936, qu'il s'ensuit, en conséquence, que la chambre d'agriculture de la Loire est fondée à en demander l'annulation pour excès de pouvoir* ».

En Italie, les règles adoptées sont voisines de celles du régime français, l'époque du congé étant laissée à la discrétion de l'employeur qui a cependant la possibilité de refuser le congé pendant les grands travaux. Les lois polonaises et les suédoises sont dans le même sens. Ces dernières prévoyant que le congé ne peut être pris pendant les semailles ou la période des récoltes. Les lois suisses et tchécoslovaques sont identiques.

En somme, la plus grande liberté est ici laissée à l'employeur, mais, par suite du manque de souplesse certaine du travail agricole, les lois ont pris certaines mesures pour protéger contre les abus possibles les intérêts de l'exploitation et par là ceux du patron. Ce paragraphe montre la mesure dans laquelle les considérations physiques et d'intérêt supérieur peuvent avoir des répercussions sur les congés.

Section II

Le fractionnement

On entend par fractionnement la possibilité pour le travailleur ou la direction de l'établissement qui l'emploie, d'interrompre le congé selon des fractions plus ou moins étendues. Le congé fractionné sera évidemment moins lourd à supporter pour l'entreprise et entravera moins la production que le congé ininterrompu. D'autre part, l'ouvrier pourra préférer ne pas épuiser totalement son congé en une seule fois et se réserver d'utiliser le reste lorsque les circonstances l'exigeront ou à un moment plus favorable.

Mais, le fractionnement présente un très grave danger : le congé ainsi fractionné ne répond plus au but que le législateur s'était proposé en l'instituant. Il est bien évident en effet qu'un ou deux jours de congé ne peuvent amener la détente recherchée. Nous avons vu les avantages que pourrait présenter, même au yeux de certains travailleurs, la possibilité du fractionnement ; pourtant beaucoup de lois ont interdit complètement le fractionnement ; d'autres

l'ont autorisé sous certaines conditions qui ont pour objet d'en limiter les inconvénients.

Nous consacrerons un § 1^{er} à l'étude des lois qui interdisent tout fractionnement, réservant le § 2 à l'étude des conditions dans lesquelles il est autorisé dans certains pays.

1^o *Lois qui interdisent le fractionnement.*

Autriche. — (Loi 13 juillet 1922, S.L. 22, Austr. 3). Cette loi relative aux congés des artistes prévoit que ceux-ci doivent être ininterrompus. La législation de l'Afrique du Sud (Cap de Bonne Espérance, l'Etat libre d'Orange et Transwaal) est identique. La loi espagnole prévoit également un congé ininterrompu, de même que la loi finlandaise.

France. — La loi française ne permet le fractionnement que pour les congés de l'agriculture et du personnel domestique. Ces facilités se comprennent aisément. Au cours des débats parlementaires qui ont précédé la loi, M. Blum, président du Conseil, a déclaré « *les dispositions aux termes desquelles des accords pourront permettre des congés fractionnés ont une portée générale dont les décrets tiennent compte* ». Cependant, le décret du 1^{er} août 1936 n'a pas prévu la possibilité d'un fractionnement. Pour le cas où l'application de ce principe entraînerait des difficultés techniques le ministre du Travail a délégué ses pouvoirs aux inspecteurs divisionnaires du travail afin qu'ils autorisent le fractionnement dans la mesure où il serait utile pour les raisons indiquées ci-dessus. Mais de toute façon, la période de quinze jours ne pourrait être fractionnée en plus de deux périodes d'une semaine chacune et même avec l'accord du personnel, la durée du congé, lorsqu'elle n'est pas d'une semaine, ne peut faire l'objet d'aucun fractionnement (R.M.T., Ch. Dép., 12.11.36, Nicod, 29.4.37, 1810: Ramette).

Le fractionnement est autorisé par l'art. 2 du 20 juin 1936 en ce qui concerne les congés payés dans l'agriculture et au profit des domestiques.

Le règlement d'administration publique relatif à l'agriculture prend néanmoins certaines précautions : si le congé peut être fractionné en périodes d'un ou plusieurs jours, on ne peut le faire que jusqu'à concurrence de la moitié de la durée totale du congé, soit une semaine. Ce qui justifie ici la permission accordée par la loi, c'est que les exploitations agricoles peuvent être éloignées des centres urbains et que de ce fait des congés même de courte durée peuvent être utiles aux travailleurs.

Il faut remarquer que le texte du règlement d'administration publique ne parle pas de l'accord préalable entre les parties, accord cependant exigé par la loi ; il en résulte, à notre avis tout au moins, que cet accord est nécessaire pour permettre le fractionnement.

Le règlement d'administration publique relatif aux domestiques est semblable à celui qui vient d'être analysé ; il est toutefois plus complet puisqu'il prend soin de prévoir la nécessité de l'accord préalable entre les parties.

La loi irlandaise prévoit que les jours de congés devront être consécutifs. La loi lettonne déclare seulement que le congé de deux semaines au moins par an sera ininterrompu sans préciser davantage. L'art. 13 du règlement d'application de la loi polonaise précise : « *par durée type fixée par la loi, on entend une série de jours consécutifs* ». Ce texte évidemment ne peut laisser subsister aucune équivoque.

La loi yougoslave maintient le principe de l'impossibilité du fractionnement, réservant toutefois, dans des cas spéciaux qui seront étudiés plus loin, la possibilité de cette mesure. La loi péruvienne prévoit quinze jours consécutifs de congé payé.

La loi estonienne est intéressante à analyser. Elle prévoit bien que les sept jours de congé devront être accordés consécutivement mais elle ajoute (art. 4) : « *Si l'octroi des sept jours ininterrompus entraîne des difficultés pour le propriétaire d'une entreprise industrielle, il peut se faire libérer de cette obligation à l'égard des salariés auxquels il paie le salaire pour les trois jours, le jour de Noël, le jour de l'An, le jour de la déclaration de l'Indépendance, le*

vendredi-saint et le dimanche de Pâques, à condition que les salariés soient exemptés de travail lesdits jours de fête ». En somme, nous arrivons là à un fractionnement implicite pour ainsi parler. Je pense que ce texte assez obscur doit s'interpréter de la façon suivante : il suffit que l'employeur paye le congé pendant trois des jours indiqués pour qu'il puisse se soustraire à l'obligation de donner un congé ininterrompu.

La loi roumaine ne prévoit, comme la loi yougoslave, la possibilité de fractionnement que dans des conditions spéciales ; on peut en conclure qu'en général le fractionnement est impossible. Ce principe est également sanctionné par la loi tchécoslovaque.

Notons enfin qu'un projet déposé par le ministre du Travail au Parlement finlandais en 1937 confirme la nécessité de la continuité du congé.

2° Les lois qui autorisent le fractionnement sous certaines conditions.

Certaines lois se sont montrées plus souples, plus conscientes des nécessités qu'imposent le fonctionnement des entreprises, notamment des plus petites d'entre elles. Elles ont pensé que l'intérêt de l'ouvrier n'était pas ici absolument incompatible avec plus de facilité accordée au patron ; elles ont d'ailleurs pallié aux inconvénients que pourrait présenter cette mesure, en précisant avec grand soin les modalités d'application.

Lorsqu'une entreprise autrichienne ne compte que cinq membres, les congés peuvent être accordés en deux fois. L'assouplissement apporté au principe énoncé au paragraphe précédent est limité quant à son champ d'application et quant aux limites que peut prendre le fractionnement ; il ne fallait pas que la santé de l'ouvrier puisse faire les frais des abus qui eussent pu se produire sans cela. Il faut remarquer que cette double limite est très généralement prescrite.

En Belgique, si la loi permet le fractionnement, elle ne

l'autorise que si le congé dépasse six jours. Le fractionnement ne pourra avoir pour conséquence d'entraîner un congé inférieur à trois jours ; il faut d'abord que les travailleurs sollicitent ce fractionnement et c'est seulement après que le patron pourra l'autoriser. C'est donc en vue de répondre à certaines demandes des travailleurs que la loi belge semble envisager le congé fractionné. Mais le travailleur ne peut demander de congé pour une demi-journée ; il en est notamment ainsi lorsque l'ouvrier jouit de la semaine anglaise : il ne pourra utiliser le samedi matin comme congé. Ces congés de très courte durée, sans aucun profit, constitueraient un inutile gaspillage.

La loi brésilienne prévoit que le congé ne pourra être accordé en deux périodes (dont l'une ne pourra être inférieure à sept jours) que dans les cas exceptionnels que la loi ne précise d'ailleurs pas ; du reste les jeunes gens âgés de moins de 18 ans et les travailleurs âgés de plus de 50 ans devront toujours bénéficier d'un congé ininterrompu ; le repos leur est, en effet, particulièrement indispensable. Les dispositions relatives aux employés sont quelque peu différentes : la période des congés peut être réduite à cinq jours à l'époque et selon les modalités qui gêneront le moins le fonctionnement de l'établissement ; cette plus grande facilité accordée aux patrons tient vraisemblablement à ce que les congés étant plus longs le fractionnement présenterait ici moins d'inconvénients.

La loi italienne sur les employés se montre généreuse à l'égard des patrons : elle stipule bien entendu, qu'en principe le congé doit être donné en une fois. Il est possible de les donner par périodes plus courtes que celles prévues par la loi pourvu toutefois que le total des jours ainsi accordés soit égal au total ainsi prévu ; aucune limitation n'est prévue en faveur des employés, toute liberté étant laissée aux patrons.

La loi luxembourgeoise dispose d'une façon générale que le congé doit être accordé en une seule fois ou en deux périodes. Le même article dispose que les congés isolés pourront être répartis sur l'année entière ; nous ne pensons pas

que ce texte vise, ainsi que le croient certains commentateurs, le fractionnement des congés mais plutôt la date de celui-ci. Ce qui nous confirme dans cette façon de voir, c'est que la toute récente loi luxembourgeoise relative aux employés prévoit que le congé de ceux-ci peut être pris en une ou deux périodes et que rien dans ce texte ne vise la répartition du congé.

En Suisse, dans le canton de Bâle-Ville, il est prévu que les congés peuvent être fractionnés en journées ; une pareille tolérance nous paraît excessive. La loi prévoit toutefois que pour les apprentis et les adolescents, les inspecteurs du travail doivent être au préalable consultés.

La loi tchécoslovaque admet, ainsi qu'il a été dit précédemment, le fractionnement dans des cas spéciaux. Les travailleurs qui prennent isolément leur congé peuvent, s'ils le désirent, les répartir en plusieurs fois à des époques différentes.

La loi polonaise prévoit que seul le congé des ouvriers âgés de moins de dix-huit ans doit être ininterrompu. La loi de l'Uruguay se prononce dans le même sens.

La loi yougoslave limite le fractionnement aux entreprises qui emploient trois ouvriers ou moins ; le congé ne pourra être divisé en plus de deux périodes.

Appendice

Le report

Que faut-il entendre par ce mot ? C'est la possibilité, pour un ouvrier qui n'a pas bénéficié durant l'année qui suit la naissance de son droit au congé, de ce congé. Nous pensons que ce problème doit être étudié ici ; il constitue en effet une mesure qui semble être symétrique du fractionnement. Il ne faut pas bien entendu confondre ce report avec l'allongement du congé consécutif à l'ancienneté des services continus du travailleur dans l'entreprise. Il s'agit de savoir pour l'instant si un ouvrier qui, pour des raisons diverses, n'a pas bénéficié de son congé, pourra

ajouter au congé de l'année suivante les vacances dont il a ainsi été privé.

Il faut noter que ce problème paraît avoir été résolu implicitement par la majorité des législations du fait que le congé doit être annuel. Il est bien évident qu'il peut être tentant pour l'ouvrier de reporter et d'accumuler ainsi les congés pour jouir d'une plus longue période de vacances ; il n'en est pas moins vrai que la détente voulue par la loi doit intervenir avec une certaine fréquence, que d'autre part, il pourrait se faire que l'ouvrier ainsi privé de son congé ne puisse, du fait des circonstances, en jouir à nouveau.

Certaines lois interdisent complètement le report du congé ; d'autres au contraire l'autorisent.

Au Brésil, le report est interdit : les congés devront être pris dans les douze mois qui suivent la date à laquelle les employés les ont acquis ; le droit au congé ne pourra jamais être reporté. L'art. 6 de la loi sur les ouvriers est identique.

Aux termes de la loi polonaise, si un salarié néglige de prendre un congé annuel pendant la période fixée par la liste des congés, le salarié n'a pas le droit de demander que le congé soit accordé à une autre période à moins que par suite d'une maladie il n'ait pu en bénéficier.

La loi de Bâle-Ville prévoit que le congé doit être accordé dans un délai de 21 mois aux adultes ; ce délai est abaissé à quinze mois pour les apprentis ; le report n'est permis en ce qui concerne ces derniers qu'avec l'autorisation des autorités.

La loi yougoslave interdit formellement tout report. Par contre, la législation de Panama autorise les employés à reporter leur congé sur deux ans ; il faut cependant, pour préciser la portée de cette mesure, noter que deux ans sont ici nécessaires pour ouvrir le droit au congé.

La loi du Salvador permet que l'employé prenne à son choix le congé chaque année où le cumul sur trois ans, au maximum : en l'absence de toute manifestation de volonté

de l'employé, ce cumul est automatique. Les lois du Cap de Bonne Espérance et de l'Etat libre d'Orange prévoient également que les employés de magasin, d'accord avec les patrons, peuvent cumuler leur congé sur deux ans. On voit donc que seules ces législations envisagent cette solution qui du reste ne paraît pas avoir une très grande importance pratique.

CHAPITRE II

DURÉE DU CONGÉ

Le point que nous allons maintenant analyser est un des aspects essentiels du problème qui nous occupe : la solution que lui apporteront les différentes lois, peut, en effet, entraîner des conséquences considérables sur le profit que les bénéficiaires retireront du congé. Il est bien évident que si l'on se place au seul point de vue de ceux-ci, il faudra allonger le plus possible la durée des vacances ; mais la perturbation que le congé entraîne dans la production est parfois telle que l'on ne peut sans grave inconvénient se laisser entraîner sans limite vers les solutions les plus généreuses : nous verrons que les récentes mesures législatives françaises viennent, dans une certaine mesure, appuyer cette façon de voir.

Ce qui prouve bien du reste l'importance et la complexité du problème actuellement envisagé c'est la très grande variété de solutions que nous aurons à examiner ; un aussi grand nombre ne s'est présenté à nous que lors de l'étude de la durée de service exigée pour avoir droit au congé.

Afin de mieux sérier l'étude des différentes questions qui se posent à ce propos, nous diviserons cette étude en deux sections. Tout d'abord, beaucoup de législations se contentent d'établir un minimum de congé, étant bien entendu qu'il sera loisible aux intéressés de conclure toute convention ou accord plus favorable et prévoyant une durée plus longue. Il s'agira pour nous de voir si du rapprochement des diverses solutions envisagées peuvén-

résulter certaines données générales relatives au congé.

C'est ainsi notamment que nous aurons l'occasion de constater que certaines catégories de travailleurs se trouvent très nettement favorisées par rapport aux autres : il en est ainsi pour les travailleurs intellectuels et les apprentis. Le problème qui nous occupe a du reste reçu deux sortes de solutions : solution générale pour tous les travailleurs, solutions spéciales pour certaines catégories d'entre eux.

Section première

La durée minima des congés

Cette section comporte un préliminaire et trois paragraphes :

Préliminaire : définition du « *jour ouvrable* ».

§ 1 : Solutions législatives générales.

§ 2 : Lois spéciales à certaines catégories de travailleurs.

§ 3 : Les conventions collectives.

Préliminaires

La durée des congés est toujours appréciée en « *jours ouvrables* ». Il nous a donc paru indispensable de tenter de donner une définition de ce qu'il faut entendre par cette expression.

Aux termes d'une circulaire du ministre français du Travail, du 27 mai 1937, le jour ouvrable est considéré comme un jour ordinaire de travail par opposition aux dimanches, aux jours fériés et de fêtes légales ; il est bien évident en effet que les congés ne sauraient se confondre avec ces jours de repos traditionnels. Certaines lois toutefois se sont préoccupées de cette question et ont voulu lui apporter une solution plus précise ; nous réservons l'étude de la législation française pour les développements ultérieurs nous contentant d'étudier rapidement les solutions belge et péruvienne.

En ce qui concerne la loi belge, les jours de congé ne doivent pas être assimilés aux jours fériés et aux dimanches, ils doivent donc être accordés pendant la semaine de travail. D'après M. Paul Haurion, le cumul des congés payés avec les repos prévus par la loi du 17 juillet 1905 et 14 juin 1921, est obligatoire. De la combinaison de ces lois, il résulte que dans les industries qui ne peuvent accorder de jours de repos le dimanche, les jours ouvrables de repos qui remplacent le dimanche ne peuvent être confondus avec les jours de congé. Aux termes de la loi du 14 juin 1921 instituant en Belgique la journée de huit heures, certaines dérogations sont possibles en cas d'urgence; en compensation certains jours de repos sont prévus en faveur du travailleur; ces jours ne sauraient être confondus avec les jours de congés payés.

Aux termes de la loi péruvienne, on entend par journée de travail effectif le travail effectué pendant les jours ouvrables et dont la durée dépasse quatre heures. Le samedi est considéré comme jour de travail effectif, que la durée du travail dépasse ou non quatre heures.

En résumé, pour être efficace le congé doit être pris à la place des jours de travail; cette nécessité est de l'essence même du droit au congé,

§ 1. *Lois générales*

Ce système adopté par bon nombre de législations a un très grand avantage : la simplicité; il évite d'autre part les inégalités parfois choquantes entre travailleurs. Très généralement du reste, les lois que nous allons étudier ne s'opposent pas aux améliorations et modifications apportées par les conventions collectives.

La loi autrichienne, qui vise les ouvriers en général, leur accorde une semaine de congé après un an de services continus.

La loi belge prévoit également un congé minimum général de six jours (loi 20 août 1938, art. 2), cette loi ajoute cependant « *le nombre des jours de congé ci-dessus*

pourra être augmenté par arrêté royal en fonction des disponibilités financières de la caisse auxiliaire des congés dont il est question à l'art. 16 et après consultation du Conseil supérieur du travail et de la prévoyance sociale ». Nous n'avons pas à revenir ici sur la création et le fonctionnement de cette caisse de congés, étudiée par ailleurs. Retenons que l'augmentation de la durée du congé à envisager sera absolument générale.

La loi brésilienne accorde à tous les travailleurs syndiqués une semaine de congé lorsqu'ils auront fourni de 150 à 300 jours de travail. Pour bénéficier d'un congé de même durée, les ouvriers chiliens doivent avoir fourni plus de 220 jours de travail continu. La loi cubaine prévoit 14 jours ouvrables de congé payé après un an de service. En Finlande 6 mois de service donnent droit à 5 jours de congé.

France. — La législation française va sur ce point nous retenir assez longtemps. Son étude, en effet, est fort intéressante.

La loi du 20 juin 1936, art. 54 F du Livre 2 du Code du travail déclare : « *tout ouvrier... après un an de service continu dans l'établissement, a droit à un congé annuel continu d'une durée minimum de quinze jours comportant au moins douze jours ouvrables. Si la période ordinaire des vacances dans l'établissement survient après six mois de service continu, l'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti aura droit à un congé payé continu d'une semaine* »,

Le décret du 1^{er} août 1936 poursuit : « *Dans la semaine de congé, il faut compter six jours ouvrables* ». Il ajoute : « *Si l'année de service continu n'est pas accomplie au début de cette période ordinaire de vacances dans l'établissement, mais le sera avant la fin de cette période, le bénéficiaire qui compte plus de six mois de services a droit à une semaine de congé, s'il prend son congé avant qu'il ait accompli douze mois de services continus, et à une autre semaine complémentaire lorsque son année de service sera accomplie, soit à quinze jours, si le congé n'est pris que lorsque cette année est accomplie.*

Si ayant plus de six mois de services continus, il ne peut atteindre une année avant la fin de la période ordinaire, il a droit à un congé d'une semaine dont six jours ouvrables ».

Le moins qu'on puisse dire est que ce texte est très obscur et que son interprétation ne peut que soulever des difficultés. Il résulte de l'article de loi énoncé au début de ces développements, que la notion de « *jour ouvrable* » est essentielle pour déterminer la durée du congé. Par définition les jours fériés ne sont pas des jours ouvrables (Sénat, 3.847, 15 août 1936. Sénat, 29.12.36, Danssellier, 3.807). Toutefois une circulaire du ministre du Travail (28.5.37) distingue suivant que l'entreprise travaille ou non le jour férié. Si les entreprises ne travaillent pas les jours fériés, ceux-ci ne peuvent évidemment être décomptés comme jours ouvrables. Par contre dans les entreprises travaillant les jours fériés, le travailleur qui a cette date se trouve en congé payé ne saurait prétendre, que ce jour n'a pas le caractère de jour ouvrable puisque s'il n'avait pas été en congé, il aurait travaillé. Les jours où on fait « *le pont* » ne comportant pas de chômage obligatoire, comptent comme jours ouvrables parmi les jours de congé (Ch. Dép. 15 septembre 1936, Plichon, 617). Il en sera de même pour tous les autres jours ouvrables sans que le fait du chômage actuel et effectif de ces jours dans l'entreprise soit à retenir (R.M.T., 13.9.36 ; 710-698, Dupont). La question de la durée du congé s'est trouvée singulièrement compliquée du fait de l'adoption, par le Parlement français, de la loi du 21 juin 1936 sur la durée hebdomadaire du travail, loi dite des quarante heures. De très nombreux décrets d'application de cette loi ont prévu en effet que le travail serait réparti sur cinq jours de la semaine ; ces décrets instauraient le système dit « *des 5 x 8* ». Les répercussions de cette loi en ce qui concerne les congés, sont évidentes ; quel caractère en effet va prendre le sixième jours de la semaine ? Une circulaire du 28 avril 1937 (*J. O.*, 1937, 28 mai) du ministre du Travail a répondu de la façon suivante. Le ministre part de la définition des jours ouvrables qui les oppose aux jours fériés et aux jours de repos heb-

domadaire. Ainsi le sixième jour de la semaine, qui est chômé en fait lorsque les 40 heures de travail sont réparties sur 5 jours, ne saurait être considéré comme un jour non ouvrable. Il ne peut en être autrement si non ce serait faire dépendre la durée du congé du régime du travail dans l'entreprise qui n'est qu'une modalité d'application de la loi du 21 juin 1936.

Il faut remarquer toutefois que le ministre ne semble pas tirer du principe ainsi posé toutes les conséquences nécessaires qu'il entraîne. Il déclare en effet que si un ouvrier part le samedi après avoir accompli ses 40 heures de travail, pour son congé, ce jour, bien qu'ouvrable ne saurait être considéré comme tel alors qu'en se plaçant sur le terrain de la loi et du décret, ce jour devrait certainement compter comme jour ouvrable.

Mais, ému par la situation particulièrement grave de notre économie, le gouvernement a pensé qu'il fallait apporter d'importantes atténuations au régime de la durée du travail prévu par la loi du 21 juin 1936. Dans son rapport au président de la République, le gouvernement précise qu'il a paru nécessaire « *en vue d'éviter l'arrêt complet de l'activité du pays pendant deux jours par semaine, de poser en principe que les 40 heures de travail doivent être réparties sur les six jours de la semaine. « Le décret intervenu le 12 novembre 1938 dispose que la durée du travail dans toutes les entreprises en France reste fixée à 40 heures par semaine (art. 1^{er}). L'art. 3 déclare : la semaine de six jours ouvrables constitue la base de la durée hebdomadaire du travail en France. Les chefs d'entreprises doivent en conséquence choisir entre les deux modalités ci-après de répartition du travail : répartition égale en six jours, répartition inégale sur les six jours ouvrables en vue d'assurer une demi-journée de repos par semaine ».*

Quelles vont être les conséquences de ce décret sur la durée du congé ? Le rapport au président de la République déclare : « *Les 40 heures de travail par semaine correspondent à un congé de quinze jour par an* ». L'art. 3 § 3 du décret vient toutefois limiter la portée de la réforme entreprise ;

« *La répartition sur cinq jours ne pourra être appliquée que dans les professions, catégories, ou établissements pour lesquels elle sera autorisée par arrêté du ministre du Travail, ou s'il y a lieu du ministre intéressé* ». D'autre part le décret précise que les mesures qu'il prend ne doivent pas excéder trois ans. Malgré sa portée limitée, ce texte n'en est pas moins fort intéressant ; il fixe en effet, d'une manière certaine, le caractère du sixième jour de la semaine, qui est désormais ouvrable. En ce qui concerne les industries dans lesquelles la durée hebdomadaire du travail peut être répartie sur cinq jours, le régime antérieur au décret subsiste ; il faudra se reporter à la circulaire du 28 avril 1937, qui déclarait ouvrable le sixième jour de la semaine. Notons toutefois qu'il n'est intervenu, jusqu'à présent, à notre connaissance tout au moins, aucune décision ministérielle répartissant le travail sur cinq jours.

Après cette étude, trop détaillée peut-être, de la loi française, mais qui selon nous s'imposait, reprenons notre étude de droit comparé et voyons quels sont les minima envisagés par les autres législations.

La loi espagnole prévoit sept jours de congé minimum après un an de service ; le même temps de service donne droit à six jours de congé aux termes de la loi hongroise. Il faut noter que la loi italienne accorde seulement un droit au congé annuel, la durée de celui-ci étant déterminée par les conventions collectives. La loi estonienne est particulièrement généreuse, puisque six mois de service donnent droit à deux semaines de congé. La loi luxembourgeoise estime qu'au bout d'un an de services, le congé doit être au minimum de quatre jours. La loi irlandaise accorde six jours de congé au bout d'un an de service ; en Irak, les travailleurs ont dix jours de congé au bout du même temps de service ; cette loi prévoit également un congé de quinze jours pour maladie, plus des congés à demi-salaire et même non payés.

Dans la principauté de Monaco, les ouvriers et employés ont droit à quinze jours de congé par an. Mais étant donné que l'activité économique est essentiellement touristique

la loi se préoccupe du sort des ouvriers saisonniers : ceux-ci ont droit à un jour de congé par mois de travail fourni (loi 25 mars 1937). En Norvège, la loi du 19 juin 1936 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1937, accorde neuf jours de congé au minimum aux travailleurs. Ceux qui ont fourni seulement six mois de service ont droit à un congé proportionnel. Aux termes de la loi mexicaine, les ouvriers doivent jouir de quatre jours au bout d'un an, 260 jours de service donnent droit à deux semaines de congé au Pérou. La loi polonaise accorde aux ouvriers en général huit jours de congé par an : en Roumanie, ils obtiennent une semaine de congé par an. En Suisse (Bâle-Ville) les ouvriers ont six jours de congé ; de même en Tchécoslovaquie. Au Vénézuéla, ils ont sept jours de congé.

§ 2. — *Lois spéciales*

En dehors des lois qui édictent un minimum de congé égal pour tous, de très nombreux pays ont estimé préférable de tenir compte des diverses catégories de travailleurs.

Cette étude envisagera notamment le cas des employés, celui des apprentis, celui des agriculteurs, celui des marins.

A) *Les employés.* — Dans les diverses lois relatives aux employés, nous pouvons remarquer que les dispositions qu'elles prennent sont plus généreuses que celles envisagées dans les lois générales. Nous voyons là une nouvelle application de la tendance qui s'était déjà manifestée à nous lorsque nous avons retracé brièvement l'historique de la question des congés payés ; ce sont en effet les employés qui, dans de très nombreux cas, ont été les premiers à bénéficier des congés. Cela tient sans doute à ce que les employés représentent une minorité dans l'entreprise et que leur travail étant indispensable et d'autant plus fructueux qu'ils restent longtemps dans le même établissement, la direction a tout intérêt à se montrer généreuse envers eux. Il faut également tenir compte du fait que les fonctionnaires bénéficient depuis longtemps déjà de congés et qu'il était

en conséquence très tentant pour les employés privés de demander la même faveur.

Les employés autrichiens jouissent de quinze jours de congé au bout de six mois seulement de service. Au Brésil, les employés des établissements commerciaux, bancaires et des institutions d'assistance privée, ainsi que ceux des sections commerciales des établissements industriels jouissent de quinze jours de congé. Le même congé est accordé par la loi chilienne. En Colombie, seuls ils sont au bénéfice de quinze jours de congé. Six mois seulement de service sont nécessaires aux employés des établissements commerciaux finlandais pour obtenir sept jours de congé ; un an de service leur donne droit à quinze jours. La loi italienne, contrairement à ce qu'elle avait édicté pour les travailleurs en général, accorde aux employés un congé de dix jours. Au Luxembourg, la comparaison des deux lois qui ont réglé successivement ce problème est fort instructive. Il fallait, sous l'empire de la loi du 31 octobre 1919, trois ans de services pour que l'employé bénéficie des dix jours de congé. Ce régime, qui avait pour but d'assurer une certaine stabilité de la main d'œuvre, parut trop rigoureux lorsque fut adoptée la loi de 1926, relative à tous les salariés, qui accorde à ceux-ci quatre jours de congé annuels ; aussi la loi du 7 juin 1937 décida-t-elle qu'il suffirait d'un an de service à l'employé pour avoir droit à huit jours de congé. Cette évolution montre le souci constant du législateur de favoriser les employés puisque ceux-ci ont un congé double de celui des ouvriers.

Les travailleurs intellectuels polonais jouissent également du congé double de celui des ouvriers : six mois de service donnent droit à quinze jours de congé ; un an à un mois.

En Tchécoslovaquie les employés ont dix jours de congé au bout de six mois de service.

Les lois suivantes ont également pour objet les congés des employés privés ; il nous a paru néanmoins intéressant de les classer à part, car seuls les employés sont au bénéfice

du congé alors que cette mesure n'est pas encore accordée aux travailleurs :

Il en est notamment ainsi au Panama. Deux ans de services sont nécessaires pour obtenir un mois de congé ; en Suisse (Tessin) les employés de bureaux techniques et administratifs des entreprises commerciales ou industrielles privées, jouissent de six jours de congé par an. Les employés uruguayiens ont quinze jours de congé après le même temps de services ; en Yougoslavie tous les employés ont dix jours après six mois de services.

En ce qui concerne les *employés de commerce*, différentes lois leur sont exclusivement consacrées : en Grèce, les employés des sociétés anonymes et banques, ceux des bureaux et des magasins des villes qui comptent plus de 10.000 habitants, et qui occupent plus de deux personnes, ont droit à quinze jours au bout de leur année de service. Au Salvador, les employés de commerce ont quinze jours.

Les *employés de magasin* ont aussi dans certains pays une législation spéciale, il en est ainsi en Afrique du Sud, au Cap de Bonne Espérance, dans l'Etat libre d'Orange et au Transvaal. Ces divers Etats ont, tout au moins sur le point particulier qui nous occupe actuellement, une législation identique : ils accordent à leurs employés de magasin, après un an de services, douze ou quatorze jours de congé selon que le magasin où ils travaillent est ou non ouvert le dimanche.

B) *Les apprentis*. — Il est parfaitement compréhensible que ces travailleurs aient attiré l'attention bienveillante du législateur. Cette faveur s'est tout d'abord manifestée dans la diminution de la durée des services continus exigée pour obtenir le congé ; nous avons déjà étudié cet aspect de la question et ne saurions, en conséquence, y revenir. Bornons-nous à examiner les mesures envisagées par les différentes lois en faveur des apprentis dont la santé particulièrement intéressante justifie l'octroi.

Au Luxembourg, les salariés et apprentis de moins de dix-huit ans ont droit à sept jours de congé au bout d'un

an de services. Le règlement d'application de la loi précise que si le salarié ou l'apprenti atteint dix-huit ans accomplis avant d'avoir fait sa première année de service, il n'aura droit qu'au congé annuel de quatre jours après achèvement de sa première année de service, pour être traité dans la suite sur le même pied que les autres salariés.

En Pologne, les adolescents de moins de dix-huit ans jouissent de quatorze jours de congé après un an de service ; cette mesure existe même en faveur des apprentis occupés dans les entreprises qui comptent quatre personnes au plus. La solution que la loi polonaise envisage pour le problème étudié précédemment à propos de la loi luxembourgeoise, est exactement la solution inverse de celle proposée par cette dernière loi : si l'apprenti atteint dix-huit ans au cours de l'année de service, il n'en bénéficie pas moins de son congé prolongé. Cette solution plus généreuse que la précédente nous paraît devoir être préconisée.

La loi fédérale suisse, spéciale aux apprentis, ne prévoit que six jours de congé au minimum par année de service. En Tchécoslovaquie, il suffit de six mois à l'apprenti pour obtenir huit jours de congé, il faudra cinq ans à l'ouvrier pour obtenir un congé d'une durée semblable. En Islande, une loi de 1909 spéciale aux apprentis de commerce, leur réserve dix jours de congé après un an de service.

C) *Agriculture*. — Des difficultés se sont élevées en ce qui concerne la définition des jours ouvrables dans l'agriculture. Dans les petites et moyennes exploitations en effet, il arrive fréquemment que l'ouvrier travaille le dimanche, comme les autres jours de la semaine ; aussi, vaudrait-il mieux dans les lois qui leur sont spécialement consacrées, compter le congé par semaines et non par jours ouvrables ; toute ambiguïté sera ainsi écartée.

Pour compenser les dimanches passés à la ferme, des congés plus longs ont été prévus en faveur du personnel agricole spécialement affecté aux soins des animaux, qui évidemment ne sauraient être suspendus. Il en est ainsi en Italie, en Norvège et en Suède.

En France, en Estonie, au Mexique, au Pérou et en U.R.S.S. les agriculteurs sont assimilés en ce qui concerne la durée du congé, aux autres travailleurs. Seuls seront étudiés ici les pays qui envisagent spécialement le cas des agriculteurs.

En Autriche il faut distinguer selon qu'on se trouve au Burgenland, en Haute Autriche et au Tyrol, où les agriculteurs ont une semaine de congé ; en Basse-Autriche où en Styrie, où les congés sont seulement de trois jours. Nous avons cru devoir donner ces détails pour prouver les inconvénients d'une législation trop fragmentaire, qui aboutit à des différences de traitement parfois incompréhensibles entre travailleurs de régions voisines qui auraient dû être soumis à un régime identique.

Les jeunes gens et apprentis en formation dans l'agriculture sont en général visés par les conventions collectives. Toutefois, les lois tchécoslovaques et de l'U.R.S.S. leur consacrent un article particulier, pour les assimiler du reste aux autres travailleurs agricoles.

D) *Marins*. — Sans vouloir entrer ici dans tous les détails de la question, qui pourrait à elle seule former l'objet d'une thèse nouvelle, nous voudrions donner les grandes lignes des solutions qui ont été apportées par les différents pays au délicat problème de la durée des congés des marins.

De par l'exercice de leur profession, les marins ne peuvent jouir de congé aussi facilement que les autres travailleurs ; d'autre part, ils ne jouissent pas du repos hebdomadaire, d'où une sensible augmentation de leur congé. Comme nous l'avons déjà indiqué, nous ne nous occupons pas ici de ces congés compensatoires, qui ne sont pas à proprement parler de véritables congés payés. Nous ne traiterons que des lois réservant, comme pour l'agriculture, l'étude des conventions collectives, à un § 3 de cette section, qui leur sera tout entier consacré.

En Belgique, les marins en principe sont assimilés aux autres travailleurs.

Au Brésil, les marins ne sont pas encore au bénéfice des

congés bien que le principe en soit admis par la nouvelle constitution brésilienne du 18 juillet 1934 (art. 121). Au Chili, nous nous trouvons en présence d'une législation générale complétée par une loi du 13 mai 1932. Le tableau suivant donne une idée de la durée du congé.

<i>Personnel</i>	<i>Services exigés</i>	<i>Durée du congé</i>
Employés état-m.	un an	15 jours
Ouvriers sub.	288 jours	12 jours
Ouvriers sub.	220 jours	7 jours

En Espagne, les officiers ont aux termes de la loi du 10 octobre 1919, un congé d'un mois par an qui doit comporter en plus un délai de route d'une semaine. Les télégraphistes ont les mêmes avantages. Les employés subalternes n'ont aucun congé. En Finlande, seuls les capitaines, les officiers du pont et des machines ont un congé. Le premier a un mois de congé après un an de service. Le premier officier mécanicien a trois semaines. Le premier et deuxième officiers de pont ont quatorze jours.

France. — Les marins rentrent certainement dans le champ d'application de la loi du 20 juin 1936. Mais leur situation est également réglée par les accords collectifs. Les états-majors ont droit à des congés individuels, qui varient avec chaque compagnie. Aux termes de la loi du 25 juillet 1934, les compagnies subventionnées doivent élaborer un statut qui sera approuvé par les autorités compétentes. Les opérateurs officiers ont droit à un mois de congé.

En Italie, dès avant la guerre, les capitaines avaient un congé ; depuis la Charte du travail tous les membres du personnel en jouissent également. Au Mexique, l'art. 82 de la loi générale du 18 août 1931 prévoit que les marins auront au minimum quinze jours de congé. Le tableau suivant donne une idée du régime des congés au Mexique.

<i>Gens de mer adultes</i>	<i>Normal</i>	<i>Supplémentaires</i>
Régime général	12 jours	
Travaux insalubres		12 jours
Mers arctiques et tropicales		2 jours par m. nav.

Pour en terminer avec cette question de la durée minima des congés, nous voudrions indiquer très rapidement quelques cas particuliers qui ont préoccupé le législateur.

En Autriche, les gens de maison ont une semaine de congé au bout d'un an de service. Le personnel domestique du sexe féminin du canton du Tessin (Suisse) jouit de dix jours de congé, réduit de moitié quand l'année n'est pas atteinte.

Les journalistes ont un mois de congé en Tchécoslovaquie comme en Autriche, lorsqu'ils ont un an de service.

La loi autrichienne s'est préoccupée également des artistes de scène, à qui elle accorde moins de quatre semaines de congé lorsqu'ils ont six mois d'emploi ; ils atteignent quatre semaines avec un an d'emploi ; lorsque leurs services durent plus longtemps ils peuvent atteindre six semaines de congé.

§ 3. — *Les conventions collectives*

Le rôle des accords intervenus sur cette question est particulièrement considérable ; en effet, même dans les pays qui ont cru devoir préciser le minimum de congé, les lois ont toujours permis et même encouragé les congés d'une durée plus longue, réservant à l'entente des parties d'en déterminer exactement les modalités. Malheureusement, ainsi que nous avons déjà pu le constater, en étudiant la question de la durée des services exigée pour avoir droit au congé, nous nous heurtons à de grandes difficultés qui tiennent à la diversité de chacune des conventions intervenues. Il est d'autre part difficile de se procurer pour grand nombre de pays des données très précises ; nous nous excusons par avance si les résultats que nous fournissons

paraissent fragmentaires. En ce qui concerne plus spécialement la France, nous voulons faire remarquer que, sur ce point, presque toutes les conventions se conforment au minimum légal ; il nous a été d'autre part impossible de nous procurer un nombre suffisamment grand de conventions pour donner une idée exacte de la pratique suivie sur ce point précis.

Pays	Champ d'application	Durée de service	Durée du congé
1. Alimentation			
Autriche	Sucreries, ouvriers	1 an	1 semaine
Belgique	Chocolateries	3 mois	1 jour pr. 2 m.s
Grande-Bretagne	Brasseries		
	Burton ouvriers	6 mois 1 an	3 jours 6 jours
	Chocolats, confiserie	6 mois 12 mois	3 jours 6 jours
	Meunerie, ouvriers	6 mois	1 semaine
Ecosse	Edimbourg, boulangeries, ouvriers	6 mois	6 jours
Italie	Boulangerie, ouvriers	6 jours	
	Sucreries, —	6 —	
	Epicerie —	6 —	
Norvège	Meunerie —	12 —	
Pays-Bas	Brasserie, ouv. 21 ans	1 — par période 2 mois	
	— — —	6 — après 1 an	
	Rotterdam, Vins et spiritueux, ouvriers	1 — par période 2 mois	
	— — —	6 — après 1 an	
	Féculerie, ouvriers	+ de 4 mois de service 1 jour par période de 2 mois	
	Produits laitiers, ouvriers	+ de 6 mois au 1 ^{er} avril 1 j. pr. chaque période de 2 m.	
	—	1 an au 1 ^{er} avril, 6 jours	

Pays	Champ d'application	Durée du congé
Pays-Bas	Laiteries, ouvriers	moins d'un an au 1 ^{er} avril, 1 jour pr. chaque période, de 2 mois. 1 année au 1 ^{er} avril, 6 jours
Suisse	Boucherie, ouvriers	2 à 5 ans, 1 semaine
	Bâle, Meuniers, ouvriers	2 à 6 ans, 1 semaine
Tchécoslo- vaquie	Sucreries, ouvriers perm. salariés à la semaine	1 à 3 ans, 3 jours ouvr. 1 à 5 ans, 8 jours

2. Bâtiment et construction

Autriche	Bâtiment, ouvriers	1 semaine
Espagne (Madrid)	Bâtiment, ouvriers	7 jours
Pays-Bas	Bâtiment, ouvriers	5 jours
	Peintres en bâtiment	3 jours

3. Bois

Belgique	Meubles, ouvriers	6 jours
Italie	Bois, ouvriers	6 jours
Pays-Bas (Zamdam)	Bois, ouvriers	6 jours y compris un samedi jusqu'à 1 an : 4 jours pr. 2 m.
	Ameublement, ouvriers	1 an, 6 jours.
Pays-Bas (Stenwijk)	Scieries mécaniques, ouvriers	6 jours
Norvège (Villes princ.)	Industrie du meuble, ouvriers	8 jours
	Flottage du bois, ouvriers	10 jours
Gjevik	Menuiserie et ébénisterie	10 jours
Suède	Industrie bois, ouvriers	4 jours consécutifs

4. Industries chimiques

Belgique	Caoutchouc	1 jour pour 2 mois de service
Danemark	Industrie chimique, ouvriers	6 jours ouvr. et 2 dimanches
Grande-Bretagne :		
Londres exclus	Industrie chimique lourde ouvriers	1 semaine

Pays	Champ d'application	Durée du congé
Londres	Industrie chim. ouvriers	6 mois 3 jours 12 mois 1 sem.
	Matières col., vernis	6 mois 3 jours 9 mois 5 jours
		12 mois 1 semaine
	Allumettes, ouvriers	6 mois 1 semaine
	Produits pharmaceutiq.	6 jours
Italie	Industrie chimique	6 —
Norvège	Industrie électro-chimiq.	
	ouvriers	12 —
	— chimique, perman.	14 —
	Ouvr. occupés fonderies	8 —
Pays-Bas	Manufact. de dextrine,	
	ouvriers	6 —
Pologne :		
Varsovie		
Posnan		
Krakow	Produits pharmaceutiq.	dispositions légales
Hte-Silésie	Industries chimiques	de 17 à 35 ans augmentation de 3 à 9 jours.
Suède	Fabriques d'allumettes	4 jours encadrés par les di- manches.

5. Cuirs et peaux

Grande-Bretagne :

Birmingham Chaussures, réparations 6 jours

Lancashire

Cheshire Tanneries, ouvriers 1 semaine

Italie Cuirs et peaux 6 jours ouvrables

6. Métallurgie

Belgique	Construct. mécaniques	3 à 6 mois 3 jours
		6 à 8 mois 4 jours
		8 à 10 mois 5 jours
		10 à 12 mois 6 jours
Danemark	Fer et industrie métall.	6 jours combinés avec 2 dim.
Italie	Manufact. d'accessoires	
	pour filatures et tissages	6 jours
	Construct. métalliques	6 jours
Pays-Bas	Appareils pour laiteries	moins d'un an 3 jours
		1 an, 6 jours y compris le samedi.

Pays	Champ d'application	Durée du congé
Pays-Bas	Métallurgie, ouvriers	6 jours ouvrables compris le samedi
	Industrie électro-chimiq.	1 jour pour 3 mois
Pologne	Electro-chimie	6 mois 4 jours
		9 mois 6 jours
	Usines de zinc	19 à 30 ans croît de 3 à 7 jours
	Usines sidérurgiques	17 à 35 ans croît de 3 à 9 jours

7. Papiers et arts graphiques

Italie	Papiers, arts graphiques	6 jours
	Imprimerie, quotidiens	12 jours
Grande-Bretagne	Impression, reliure (sauf journaux) Londres	1 semaine
	Impression de journaux Londres	6 mois 2 semaines
	Papiers peints	6 mois 1 semaine
Luxembourg	Imprimerie, ouvriers	4 jours
	Imprimerie, apprentis	7 jours
Pays-Bas	Typographie	6 jours
	Gravure chimique	10 jours ouvrables (dont 6 au moins consécutifs)

Tchécoslovaquie :

Bratislava	Arts graphiques, ouvriers	1 semaine
Suisse	Imprimerie	3 jours au moins
Union		
Sud-Afr.	Imprimerie, journaux compris, salariés	12 jours et 3 jours fériés
	Ouvriers imprimeurs (compagnons)	2 semaines en plus des 12 j.

8. Pierres, chaux, céramique et verrerie

Belgique	Carrières de granit	6 jours
	Carrières de calcaire	1 jour par 2 mois de service
Danemark	Asphalte, ouvriers	1 semaine
Grande-Bretagne	Ciment, ouvriers	1 semaine
Italie	Céramique	
	Chaux et plâtre	
	Verre blanc	6 jours

Pays	Champ d'application	Durée du congé
Pays-Bas	Tailleurs de pierres	4 jours 1/2 consécutifs
Tchéco-slovaquie	Verreries à vitre mécaniq.	4 jours en plus de la durée légale seulement pour verreries non mécaniques

9. Textiles

Belgique	Bonneterie des 2 Flandres	6 jours
	Textile des 2 Flandres	6 —
Danemark	Textile, ouvriers	6 — combinés 2 dimanches
Italie :	Coton	6 —
Plaisance		
Milan		
Varèse	Soie artificielle	6 —
Mexique	Coton, laine	6 — (fractionnement possible)
Norvège	Textile	8 jours
Pays-Bas	Textile, ouvriers	6 mois 3 jours
Tchéco-slovaquie	Soie	dispositions légales

10. Vêtements

Autriche :

Vienne	Confection dames (coupeurs directrices)	6 mois 2 semaines, 1 an, 3 semaines.
	Confection dames (ouvriers et ouvrières)	6 mois 3 jours 1 an 1 semaine
	Blouses et robes	1 semaine

Grande-Bretagne

Confection, couturières	6 mois, 1 semaine
	12 mois 2 semaines

Italie	Chapeaux de paille	6 jours
--------	--------------------	---------

Belgique	Chapeaux de paille	6 jours
----------	--------------------	---------

Norvège :

Oslo	Tailleurs, ouvriers	après 4 semaines : au cours de l'année 2 semaines
------	---------------------	---

Pays-Bas	Confection dames	
	ouvrières à domicile	6 jours ouvrables
	Confection sur mesures	
	ouvriers	3 mois 3 jours
		6 mois 6 jours

Pays	Champ d'application	Durée du congé
11. <i>Transports</i>		
Autriche	Navigation intérieure stagiaires	10 jours
	Personnel permanent	14 à 28 jours selon ancienneté
Chine :		
Tien Tsin	Tramways	7 jours
Dantzig	Navigation intérieure Conduct. et mécaniciens	3 à 8 jours
	Autres membres du personnel	2 à 6 jours selon ancienneté
Grande-Bretagne :	Chemins de fer (personnel roulant)	1 semaine
	Transports par route (Londres, Bristol)	1 semaine
	Personnel autobus (Londres)	12 jours + 2 jours octobre à mars
	Tramways, salariés	8 jours
Hongrie	Navigation Danube permanent rétribué année	14 à 28 jours selon ancienneté
	Personnel non rétribué à l'année	8 à 14 jours
Italie (conv. nat.)	Chauffeurs de taxis, manœuvres, nettoyeurs et gardiens	6 jours
Pays-Bas	Navigation sur le Rhin personnel remorqueur	3 jours au port d'attache par mois
—		6 jours consécutifs au cours de l'été
Pologne	Navigation Vistule personnel temporaire	9 mois 8 jours
Suisse	Réseau rhénan	7 à 14 jours selon ancienneté
Tchéco-slovaquie	Navigation Elbe parcours tchèque	6 à 12 jours selon ancienneté et catégorie

Pays	Champ d'application	Durée du congé
Yougoslavie	Danube, permanent	15-30 jours
	Danube, temporaire	10 jours

12. Employés

Chine		
Chungking	Banques	5 jours
Danemark	Commerce et bureaux	+ de 4 mois 4 jours
		1 an 8 jours
	Vendeuses	moins d'un an 1 semaine
		+ d'un an 2 semaines
Espagne	Bureaux, employés	1 an, 15 jours
	Portiers	10 jours
Grande-Bretagne :	Magasins, coopératives	
	Londres	6 jours
Italie	Banques, employés	6 mois à un an, 10 jours
	employés subalternes	6 mois à 1 an, 7 jours
Norvège :		
Frederikstad	Employés magasins	— de 6 mois 1 jour par mois
		6 mois 12 jours
Oslo	Etablissements commerciaux, employés, chauffeurs	— de 6 mois 1 jour par mois
		6 mois, 12 jours
Hamar	Etablissements commerciaux, employés, chauffeurs	6 mois 12 jours
	Magasins, coopératives	— de 6 mois 1 jour par mois
		au moins 6 mois 2 semaines
		1 an 3 semaines
Pays-Bas :	Agences de voyage	
	Employés généraux	18 jours
	Autres employés	15 jours
	1 ^{re} catégorie	12 jours
La Haye	Assurances	14 jours consécutifs
Amsterdam	Magasins, coopératives	
	Employés de bureaux	14 jours
	Autres employés	8 jours

Pays	Champ d'application	Durée du congé
Pologne	Employés	avant le 1 ^{er} juillet 1 à 3 ans, 12 jours
Katovice	Autres employés	jusqu'à 3 ans 9 jours
	Apprentis	1 ^{re} année 9 jours
Tchéco- slovaquie	Commerce, employés	dispositions légales
Brno	Coopératives, employés	6 mois 2 semaines

Nous voudrions, pour donner une idée complète, de la question de la durée minima des congés, montrer quelles solutions ont été envisagées dans l'agriculture et pour les marins par les conventions collectives.

Agriculture

En Allemagne, bien entendu, nous nous trouvons en présence d'une réglementation collective analogue à celle qui fonctionne dans l'industrie, mais ici nous avons une très grande variété de solutions bien que l'on note une certaine tendance à l'uniformité. La durée des congés varie selon la durée des services, les catégories de travailleurs, le sexe et l'âge de ceux-ci.

Dans le Brandebourg, les congés minima sont de quatorze à huit jours pour les jeunes gens occupés dans l'agriculture et diminuent au fur et à mesure que ceux-ci ont un âge plus voisin de la majorité. Pour les adultes, le congé est de six jours.

A Magdebourg, Halle et Erfurt, le congé est réglé comme suit :

- 3 jours de 18 à 20 ans ;
- 4 jours de 21 à 23 ans ;
- 5 jours de 24 à 25 ans ;
- 8 jours pour plus de 25 ans.

A Mecklinbourg, à Lubeck, les congés se répartissent comme suit : les ouvriers n'ont droit qu'à deux jours de congé après un an de service, tandis qu'en Poméranie, ils ont quatre jours. En Saxe, le minimum est de six jours.

Au Slesvig-Holstein, six mois de service donnent quatre jours ; un an double le congé. Dans ce dernier Etat, le congé passe à treize jours lorsque les ouvriers vont le passer dans les camps hitlériens ; cette mesure tend à se développer.

En Italie, la durée des congés varie de province à province et même de régions agricoles à régions agricoles, ce qui rend toute précision plus grande extrêmement malaisée ; toutefois la durée du congé peut s'établir de la façon suivante, dans 67 provinces sur 72 :

dans	3 provinces	2 j. de congé
— 12	—	3
— 21	—	4
— 9	—	5
— 14	—	6
— 6	—	8
— 2	—	12

Ils ont bien entendu droit en plus aux jours fériés civils et religieux.

En Norvège, lorsque les ouvriers ont cinq mois de service, trois jours de congé sont accordés ; au-dessus de six mois, ils ont 1/2 jour de congé par mois. Les vachers ont quatre jours après six mois de service, douze mois leur donnent huit jours, plus un dimanche libre par mois.

En Nouvelle-Zélande, dans les exploitations de fruits les ouvriers ont une semaine de congé. Dans les fermes de moutons, 18 jours, dans les laiteries, sept jours et demi pour douze semaines d'emploi.

Aux Pays-Bas, les congés sont plus longs dans l'horticulture que dans l'agriculture en général. En Pologne, les ouvriers ont dix à douze jours de congé par an. En Haute-Silésie, par contre, ils n'ont que deux jours. En Suède les congés étaient accordés depuis 1833 aux domestiques agricoles ; cette loi, incontestablement la plus ancienne en la matière, est abrogée, mais les congés de sept jours continuent par la force de l'habitude ; quant aux vachers, ils ont huit jours de congé en plus.

Dans l'U.R.S.S. le règlement du commissaire du peuple

du 30 avril 1930 prévoit que l'ouvrier agricole doit rester cinq mois et demi dans l'entreprise pour bénéficier d'un congé ; à noter que les congés peuvent être supprimés s'ils ont un effet défavorable sur l'exploitation agricole.

Marins

Comme nous l'avons indiqué déjà, la question est extrêmement délicate. Elle a été parfois résolue ainsi qu'il a été précédemment expliqué, dans des textes législatifs spéciaux. Nous voudrions insister maintenant sur les solutions apportées par les accords.

Allemagne. — Le congé minimum est de six jours ouvrables au bout d'un an de service. En ce qui concerne les opérateurs radio-télégraphistes, ils ont douze jours après un an de service.

Australie. — Sentences arbitrales.

Personnel	Durée des services	Durée du congé
Toute navigation		
Cap. ou chef mécanic. ou officier mécanic. unique	3 m. de services continus au cours d'une année	21 j. au cours de la même année
Autres off. Pont mach.	—	14 j.
Opérateurs de T.S.F.	—	14 —
Personnel subalterne	1 an serv. conti- nus	14 — cons.
Personnel subalterne pont et machines	entre 6 m. et 1 an	c.p. proport. aux ser- vices postérieurs à 6 m.
Personnel service général (sauf maître d'hôtel)	1 an de services entre 6 m. et et 12 m.	14 j. congé proportionnel

Belgique.

Personnel	Navigation	
	au long cours	cabotage
Officiers de Pont		
— mécanicien		
— tit. T.S.F.	14 j.	10 j.

Danemark.

Personnel	Durée de services	Durée du congé
Second et chef. méc.	1 an	3 semaines
2 ^e et 3 ^e off. de Pont et mécan. subalterne	1 à 8 ans de serv. 9 ^e année	14 j. 3 semaines
Assist. mécanicien	1 an	7 j.
Off. de pont, mécan. subalterne	2 ans en mer	6 sem. tous les 2 ans.
Opérateurs T.S.F.	1 ^{re} et 2 ^e année	7 j.
—	3 ans et plus	14 j.
Steward	1 an	14 —
Aide-cuisinier	1 an	7 —
Emplois subalterne	1 an même navire	7 —

Finlande.

Personnel	Durée des services	Durée du congé
Capitaine	1 an	1 m.
1 ^{er} et 2 ^e off.	1 an	14 j.
Off. T.S.F.	1 an	14 —

Grande-Bretagne.

Navigation	Services exigés	Durée du congé
Long cours	1 an	14 j. + 1 j. par 4 sem.
Home traile + de 1.600 t ^x .	1 an avec 6 mois s/ navire cette jauge	14 jours
de 751 à 1.000 t ^x .	—	10 —
de 500 à 750 t ^x .	—	7 —
moins de 500 t ^x .		discretion de l'armateur.

Italie. — Règlements généraux (tous navires sauf moins de de 50 t^x et voiliers)

Personnel	Durée des services	Durée du congé
Tous les membres de l'équipage sauf le capitaine	6 m. 6 m. à 12 m. 12 m. + de 12 m.	3 j. 1 j. par 2 m. 8 j. 8 j. + 1 j. 1/4 par période de de 1 m. 1/2

Règlements spéciaux

Personnel	Durée des services	Durée du congé
a) Capitaine Llyod Triestino	1 an	30 jours
b) Capitaine (autres C ^{tes} subventionnées)	1 an	20 —
—	après 20 ans	30 —
c) Etat-major Italia	1 an	30 —

Japon.

Temps de service exigé	Durée du congé			
	C ^{1e} A.	C ^{1e} B	C ^{1e} C	C ^{1e} D
1 an	3 sem.	3 sem.	2 sem.	
2 —	6 —	6 —	4 —	1 m.
3 —	9 —		6 —	1 m. 1/2
4 —			8 —	2 m.

Norvège.

Personnel	Durée des services	Durée du congé
Off. mécan. et de pont	1 an	2 sem.
—	2 —	4 —
—	3 —	7 —
Personnel subal.	6 m.	1 j. pour 1 m. 1/2
Service général	6 —	—
—	2 ^e année	1 j. par période de 1 m.
Navigation au hareng ou cabotage		
Off. de pont	1 an	14 j.
Mécanicien	1 an	14 j.
—	au bout de 2 ans	4 sem.
—	au bout de 3 ans	7 sem.
Subalternes	6 m.	8 j.
Service général	6 m.	2 sem.

Nouvelle-Zélande.

Personnel	Durée des services	Durée du congé
Capitaine	12 m.	21 j.
Chef mécan.	12 m.	21 j.
Off. de pont machines	12 m.	14 —
Personnel subal. (auxiliaire)	12 m.	14 —
Service général	entre 6 m. et 1 an	proportionnel
—	entre 6 m. et 1 an	14 j.
		proportionnel

Pays-Bas.

Spécialités	Navigation des lignes régulières et au tramping.		
	Courte charbonniers	Autres caboteurs	Longues
Off. de pont			
Chef mécanicien	12 j.	10 j.	18 j.
2 ^e off. de pont			
Machines	10 —	7 —	12 —
Autres off. (P.M.)	4 —	4 —	6 —
Subalternes (P.M.S.G.)	4 —	4 —	4 —
T.S.F.	3 jours par mois de voyage quand le service le permet.		

Suède.

Personnel	Durée des services	Durée du congé
Toute navigation		14 j. ininterrompus
Officiers P.M.	2 ans	si possible.
T.S.F.	2 —	8 j.
Person. subalterne	2 — même bat.	4 —
Service général	2 —	8 —
Person. fém. serv. général	2 —	6 —

U.R.S.S. — Cf. tableau précédent.

Après avoir ainsi donné une vue d'ensemble cependant aussi détaillée que le permettait le cadre de notre ouvrage de cette très intéressante question de la durée minima des congés, nous voudrions dans une section deuxième, aborder la question non moins délicate de l'accroissement progressif des congés avec les années de service.

Section II

Accroissement progressif avec la durée du service

Le problème qui fait l'objet de cette section peut se poser ainsi : le congé devra-t-il s'accroître du fait que le travailleur reste plus ou moins longtemps au service de l'employeur ou devra-t-il rester constant ?

A première vue, la solution paraît devoir toujours être affirmative : c'est en effet un moyen efficace pour le chef d'entreprise d'assurer une stabilité dans la main d'œuvre ; c'est aussi une récompense qui aura certainement son prix aux yeux des travailleurs. Beaucoup de lois se sont d'ailleurs prononcées en ce sens ; le mobile qui a surtout inspiré le législateur est évidemment la plus grande stabilité de la main d'œuvre, qui assurera une meilleure production. Il faut toutefois remarquer une certaine tendance des lois modernes à ne pas trancher expressément la question (Belgique, France, Irlande, Monaco, Suède). Ces différentes lois ne sont pas bien entendu opposées à cet accroissement ; elles estiment cependant qu'il vaut mieux abandonner les modalités de celui-ci aux accords entre les parties. Nous croyons du reste que l'on peut trouver à cet état de choses une raison : ce serait selon nous, sous l'influence des syndicats ouvriers, qui, en général, se montrent hostiles à cette mesure, que ces dispositions législatives seraient intervenues : aux yeux de ces organisations en effet, ces liens constitueraient un « esclavage » que l'ouvrier ne saurait supporter. Nous bornerons notre étude aux lois ou conventions collectives qui prévoient expressément cet accroissement.

Avant de commencer l'étude détaillée de cette question, disons tout de suite que ne rentrent pas dans le cadre de ce paragraphe l'accroissement du congé entre six mois de service et un an ; ce problème a été examiné lors de l'étude de la durée minima du congé ; du reste la question que nous étudions actuellement est quelque peu différente et, ainsi qu'il sera facile de s'en rendre compte, seul un accroissement considérable des années de service justifie généralement un accroissement parallèle du congé.

1. *Réglementation visant les ouvriers et employés de l'industrie et du commerce*

Pays	Champ d'application	Durée de services	Durée de congé
Autriche	Ouvriers en général	1 an	1 semaine
	—	5 ans	2 semaines
	Employés privés	6 mois	15 jours
	—	5 ans	3 semaines
	—	10 —	4 —
	—	25 —	5 —
Finlande	—	1 —	15 jours
	—	5 —	3 semaines
	—	10 —	1 mois
Italie	—	1 à 5 ans	10 jours
	—	5 à 15 —	15 —
	—	15 à 25 ans	20 —
	—	plus de 25	1 mois
Luxembourg	Ouvriers en général	1 an	4 jours
	—	5 —	5 —
	—	10 —	7 —
	—	20 —	10 —
	Employés privés	1 —	8 —
	—	3 —	10 —
	—	5 —	20 —
Mexique	Ouvriers en général	1 —	4 —
	—	2 —	6 —
Pologne	—	1 —	8 —
	—	3 —	15 —

Pays	Champ d'application	Durée de services	Durée du congé
Roumanie	Ouvriers en général	1 à 3 ans	7 —
	—	3 à 5 ans	10 —
	—	5 à 10 ans	14 —
	—	plus de 10 ans	accr. progres. maximum 30.
	Employés	1 à 3 ans	10 —
	—	3 à 5 ans	14 —
	—	5 à 10 ans	21 —
	—	plus de 10 ans	accrois. progr. maximum 30
Suisse :			
Bâle ville	Ouvriers et employés	1 an	6 jours
	—	5 —	9 —
	—	10 —	12 —
Tchéco-slovaquie	Ouvriers en général	1 —	6 —
	—	après 10 ans	7 —
	—	après 15 ans	8 —
	Employés privés	6 mois	10 —
	—	5 ans	2 semaines
—	—	15 —	3 —

2. Réglementation ne visant que les étrangers

Chine	Ouvriers	1 an	7 jours
	—	après 3 ans	10 —
	—	après 5 ans	2 semaines
	—	après 10 ans	accr. progrss. jusqu'à 30.

3. Réglementation ne visant que les employés de l'industrie et du commerce

Yougo-slavie	Employés en général	6 mois	10 jours
	—	5 ans	2 semaines
	—	10 —	3 —
	—	15 —	4 —
	—	20 —	5 —

4. Certaines catégories de travailleurs

Pays	Champ d'application	Durée de services	Durée du congé
Autriche	Gens de maison	1 an	1 semaine
	—	2 —	2 —
	—	5 —	3 —
	Concierges	1 —	1 —
	—	5 —	2 —
	Journalistes	1 —	1 —
	—	10 —	1 mois 1/2
	Chauffeurs auto.	1 —	1 semaine
Pologne	—	5 —	2 —
	Dockers	1 —	3 jours
Suisse	—	3 —	6 —
	Transports ferrov,	de 1 à 7 ans	7 —
	—	8 ans à l'âge	
	—	de 28 ans	14 —
	—	15 — à l'âge de	
	—	35 ans	21 —
Berne	—	15 — à l'âge de	
	—	50 ans	28 —
	Personnel féminin	1 an	6 —
	—	2 —	8 —
	—	3 —	10 —
	—	4 —	12 —
Tchéco-slovaquie	Mineurs	1 à 5 ans	5 —
	—	5 à 10 ans	7 —
	—	10 à 15 ans	10 —
	—	plus de 15 ans	12 —

Nous avons, dans ces tableaux, donné une vue d'ensemble des législations traitant la question. Quels commentaires suggèrent ces tableaux ? A première vue, l'inégalité, que nous n'avons cessé de mettre en relief entre les employés et les ouvriers, paraît ici plus choquante encore : non seulement les congés minima des employés sont plus longs, mais encore l'accroissement de ceux-ci est beaucoup plus considérable dans un temps plus réduit ; il faut reconnaître en effet que l'accroissement accordé aux travailleurs paraît quelque peu mesquin en comparaison de la durée des

services que l'on exige d'eux. Nous pensons que ces inégalités s'expliquent par la plus grande utilité du travail pour une entreprise et par la plus grande difficulté que l'on peut rencontrer à remplacer un bon employé plutôt qu'un ouvrier non spécialisé. Terminons en précisant que toutes les lois ci-dessus envisagées n'empêchent évidemment pas la conclusion d'accords plus favorables aux travailleurs; nous allons voir d'ailleurs dans les tableaux suivants, qui constitueront le paragraphe second de cette étude, dans quelles conditions les conventions collectives sont venues assouplir et améliorer ces différentes dispositions.

Nous pensons, ainsi que nous l'avons fait précédemment, en ce qui concerne le problème du minimum du congé, que seuls des tableaux pourront donner une idée d'ensemble des solutions extrêmement variées en face desquelles nous nous trouvons.

1. Alimentation

Pays	Champ d'application	Durée de service	Durée du congé
Autriche	Sucreries	1 an	1 semaine
	—	5 an	2 semaines
Suisse	Boucherie	2 à 5 ans	1 —
	—	plus de 5 ans	2 —
	—	après 11 ans	3 —
Bâle	Meunerie, ouvriers	3 à 6 ans	6 jours ouvr.
	— —	7 à 12 ans	9 —
	— —	plus de 12 ans	12 —
Tchéco-slovaquie	Sucreries :		
	ouvriers permanents	1 à 3 ans	3 jours
	—	3 à 5 ans	6 —
	—	plus de 5 ans	8 —
	— salariés à la semaine ou au mois	1 à 5 ans	8 —
	—	plus de 5 ans	14 —
	—	plus de 15 ans	21 —

2. Bois

Pays	Champ d'application	Durée de services	Durée du congé
Norvège :	Menuiserie et	1 an	10 —
Gjiavik	Ebénisterie, ouvriers	2 —	12 —

3. Industries chimiques

Pologne : Industries chimiques :

Hte-Silésie	Ouvriers	après 1 an	
		17 à 19 ans	3 jours
		21 à 23 —	4 —
		23 à 25 —	5 —
		25 à 27 —	6 —
		27 à 30 —	7 —
	<i>id.</i> Industries sidérurgiques	30 à 35 —	8 —
		plus de 25 ans	9 —

4. Papiers et arts graphiques

Luxembourg	Imprimerie, ouvriers	1 an	4 jours
	— —	5 —	5 —
	— —	10 —	7 —
	— —	15 —	10 —
	— —	20 —	12 —
Tchécoslovaquie	Arts graphiques, Ouvriers	1 —	1 semaine
	—	3 —	2 —
Suisse	Imprimerie, ouvriers	1 —	3 jours au moins
	— —	3 —	6 —

5. Vêtements

Autriche :

Vienne	Coupeurs, directrices	6 mois	2 semaines
	— —	1 an	3 —
	— —	2 —	4 —
	Confect. dames, ouv.	6 —	3 jours
	— —	1 —	1 semaine
	— —	5 —	2 —
	Blouses et vêtements	dispositions légales	
Suisse	Ouvriers de l'atelier	1 à 2 ans	3 jours
	— —	3 à 10 ans	6 —
Zurich	— —	plus de 10 ans	12 —

6. *Transports*

Pays	Champ d'application	Durée de services	Durée du congé
Autriche	Navigation Danube	1 an	10 jours
	Personnel perman.	selon ancienn.	14 à 28 jours
Dantzig	Navigation intérieure	selon ancienn.	2 à 6 jours
Italie	Autos-taxis	1 à 3 ans	6 jours
	—	4 à 5 ans	7 —
	—	à partir 6 ans	8 —
Suisse	Réseau rhénan	selon ancienn.	7 à 14 jours

7. *Employés*

Espagne :			
Madrid	Bureaux, employés	1 à 5 ans	15 jours
	—	plus de 5 ans	20 jours
Grande-Bretagne	Magasins, coopératifs	12 mois	6 jours
	— —	2 ans	9 jours
	— —	3 —	12 —
Italie : Padoue	Banques, employés	6 mois à 1 an	10 jours
	— —	2 à 8 ans	15 —
	— —	9 à 15 ans	20 —
	— —	16 à 25 ans	30 —
	— —	plus de 25 ans	30 —
	Employés subalternes	6 mois à 1 an	7 —
	— —	2 à 8 ans	10 —
	— —	9 à 15 ans	12 —
	— —	16 à 25 ans	15 —
	— —	plus de 25 ans	20 —
Pologne	Employés de banque	jusqu'à 3 ans	12 —
	— —	4 à 5 ans	15 —
	— —	6 à 12 ans	18 —
	— —	plus de 12 ans	21 —
Tchéco-slovaquie	Coopératives	6 mois	2 semaines
	—	5 ans	3 —
	—	10 ans	4 —

Appendice

Certains pays ont estimé qu'il était indispensable de compenser la perte de temps qu'allait imposer le congé par des heures supplémentaires ; il en est ainsi notamment en Autriche et au Luxembourg.

L'art. 9 de la loi autrichienne est ainsi conçu : « *En vue de prévenir des troubles dans la marche de l'entreprise ou d'empêcher une diminution sensible dans la production de l'établissement, et de compenser la perte de travail consécutive à la mise en congé d'une partie du personnel, la journée de ceux des ouvriers demeurés au travail pourra être prolongée de deux heures au plus par 24 heures et de 14 journées au plus par an. Les ouvriers reçoivent pour ces heures supplémentaires une rémunération spéciale qui devra être supérieure d'au moins 50 % à celle pratiquée pour les heures ordinaires* ». Nous avons cru devoir préciser immédiatement la rémunération afférente à ces heures supplémentaires car nous pensons, que le taux élevé de celles-ci, a dû singulièrement diminuer la portée de cette mesure. On peut déplorer d'autre part que la mise en congé d'un certain nombre d'ouvriers soit l'occasion d'un travail supplémentaire pour ceux qui continuent à travailler ; l'efficacité de la mesure est d'ailleurs douteuse.

La loi prévoit également la possibilité de réglementer les heures supplémentaires par conventions collectives, sans toutefois que l'ouvrier puisse être contraint à en faire plus de trente jours par an.

La loi luxembourgeoise est aussi prévoyante que la loi précédente. L'art. 7 donne le droit aux patrons de faire compenser les heures de travail perdues à raison des congés obligatoires, par des heures supplémentaires, ne pouvant dépasser deux par jour et trente jours par ouvrier, par an, et rétribuées suivant l'usage.

CHAPITRE III

OBLIGATIONS DES PARTIES PENDANT LE CONGÉ

Cette étude comportera essentiellement deux sections : la première sera consacrée aux obligations de l'employeur ; elle sera de beaucoup la plus développée. La seconde section mettra en relief les obligations des travailleurs.

Un préliminaire rapide sera consacré à l'étude du point de savoir à qui incombe la charge du congé ; à l'occasion de cette étude, nous donnerons un aperçu de l'organisation des caisses de compensation.

Préliminaires

A qui incombe la charge des congés ?

Ce problème se pose sous deux façons bien différentes : si le travailleur est employé par un seul établissement au cours de la période de service exigée pour ouvrir le droit au congé, le problème est simple : c'est évidemment sur cet établissement que doit retomber la charge du congé.

De même, lorsque, au cours de cette même période, l'établissement vient à changer de main, c'est, en vertu de la théorie précédemment exposée selon laquelle l'établissement nouveau est responsable des engagements de l'ancien vis-à-vis des travailleurs, à ce nouvel établissement qu'incombe la charge du congé.

En ce qui concerne le cas où le travailleur est occupé par plusieurs employeurs, la solution peut donner lieu à controverse Il y a en effet des travailleurs qui sont occupés

successivement et d'une manière régulière par différents employeurs : tel est le cas de l'employé de commerce qui fait partie le soir du personnel du contrôle d'un théâtre, d'un comptable qui travaille au cours de la semaine, et selon un roulement préétabli, à tenir la comptabilité de différents détaillants, un jour étant consacré à chacun d'eux. On peut rapprocher de ces espèces la situation du professeur qui donne des cours dans différentes institutions ; il est toutefois un cas où la jurisprudence a estimé que la femme de ménage qui entretient successivement plusieurs appartements n'a pas droit au bénéfice des congés payés (Jugement juge de paix, Paris XX^e arr. du 17 mai 1938, G.P. San. 38.2.23 ; Laval 13 juillet 38, G.P. 28.2.711).

Pour tous les cas envisagés (sauf bien entendu le dernier) rien ne paraît s'opposer à ce que le droit au congé puisse être invoqué à l'égard de chaque employeur pris chacun « *sub specie sua* » et indépendamment, le contenu du droit devant du reste correspondre au régime normal du travail fourni par le travailleur dans l'entreprise considérée (R.M.T. Ch. Dép., 2^e séance 12.3.37, Roos 988). Toutefois il est fort possible que les différents congés ainsi obtenus ne coïncident pas de telle sorte que le but recherché par la loi, c'est-à-dire un congé suffisamment long, ne puisse être atteint ; peut-être y aurait-il lieu, dans ces conditions, d'instaurer au bénéfice de ces travailleurs un régime prévoyant le synchronisme des congés ; ce régime n'est, quant à présent, prévu par aucune disposition que nous connaissons.

Un dernier problème reste à examiner : le cas du travailleur qui sera employé non plus concurremment chez différents employeurs, mais successivement chez chacun d'entre-eux. Nous avons vu que les espèces de ce genre sont surtout répandues dans les industries du bâtiment, dans celles des transports, chez les marins. Des dispositions spéciales avaient été jugées nécessaires en ce qui concerne le calcul de la durée des services exigés. De nouvelles mesures vont intervenir ici afin de répartir sur les différents employeurs la charge du congé.

Il est certain, bien entendu, que c'est l'établissement qui emploie le travailleur lors de l'ouverture de son droit au congé qui devra accorder les vacances. Le système imaginé dans différents pays, notamment en Autriche, en Allemagne, en Belgique, en France, et au Luxembourg, a essentiellement pour but d'en répartir la charge sur les employeurs successifs en proportion des services que leur a fournis le travailleur.

Dans ces différents systèmes les ouvriers sont munis d'une carte spéciale dite « *carte de vacances* ». Sur cette carte sont apposés des timbres; ceux-ci sont fournis à l'employeur moyennant une cotisation qu'il verse à la caisse de compensation. Lorsque l'ouvrier partira en congé il obtiendra remboursement de ces timbres soit par la caisse, soit par les administrations désignées à cet effet. Ces questions du reste sont de pure réglementation et ne présentent pas, croyons-nous, un très grand intérêt juridique. Aussi, nous permettrons-nous de ne donner qu'un bref aperçu de l'organisation des caisses de compensation.

Ainsi que nous l'avons précédemment indiqué, ces divers organismes obéissent tous à des principes généraux identiques; nous pensons que l'organisation des caisses de compensation créées en France par le décret du 19 janvier 1937 relatif aux congés payés dans l'industrie du bâtiment et des travaux publics, pourra nous fournir un exemple intéressant.

L'art. 2 du décret déclare tout d'abord que ces caisses devront être agréées par le ministre du Travail; celui-ci déterminera les garanties à fournir par les caisses et les dispositions que devront contenir leurs statuts et règlements. La compétence de chacune des caisses s'étend à toutes les entreprises visées à l'art. 1^{er} ayant leur siège dans la circonscription de la caisse.

Les caisses régionales sont tenues de s'affilier à une caisse de surcompensation qui sera créée par l'organisation nationale patronale la plus représentative pour l'ensemble des industries et professions visées à l'art. 1^{er}. Le rôle essentiel de cette caisse sera de répartir entre les différentes caisses

régionales les charges des indemnités journalières allouées aux travailleurs dépendant de caisses différentes. L'art. 5 fait une obligation à l'employeur de s'affilier à ces caisses ; quant au montant des cotisations que doit verser chaque entreprise affiliée à la caisse, il est déterminé par un pourcentage des salaires et traitements payés par l'entreprise. Ce sont les statuts de la caisse qui détermineront ce pourcentage.

Nous pensons que ces explications, bien que restreintes, pourront donner une idée suffisante sur le fonctionnement des caisses de compensation.

L'affiliation à une caisse pose la question de savoir si cette dernière se trouve substituée au chef d'entreprise pour le paiement des sommes dues au titre des congés payés, ainsi qu'il est prévu en matière d'accident du travail lorsqu'il y a assurance, la victime dans ce cas perdant tout recours contre le chef d'entreprise auquel l'assureur se trouve substitué (Loi 9 avril 1898, art. 18 *in fine*) Il paraît résulter expressément du texte de l'art. 8 du décret du 19 janvier 1937, et implicitement du décret du 14 octobre 1936, que l'action du travailleur ne sera recevable que contre la caisse de compensation et non contre l'employeur. Il n'en serait autrement que si le refus de la caisse de compensation trouvait sa justification dans le fait que le patron n'aurait effectué aucun des versements prévus par la loi. Dans ce cas, le patron seul devrait être déclaré tenu du paiement des sommes dues à raison du congé annuel et la demande contre lui serait recevable.

La Cour de cassation vient, par un arrêt récent (Cass., Ch. Soc., 10 novembre 38, D.H. 1939, p. 22), de confirmer cette façon de voir. Lorsque l'employeur s'est conformé à toutes les dispositions du décret du 18 janvier 1937 et s'est affilié à une caisse de compensation, c'est à cet organisme et non au patron, qu'incombe le paiement de l'indemnité pendant le congé : « *De même qu'il n'est pas exigé que les heures de travail aient été accomplies dans la seule entreprise du patron qui occupe l'ouvrier au moment de son congé, de même et par voie de conséquence, l'obligation de*

payer les indemnités dues pendant le congé n'est pas mise à la charge du patron ».

En résumé, l'employeur est seulement tenu de s'affilier à une caisse de compensation et d'y payer ses cotisations ; lorsqu'il en sera ainsi, la caisse est substituée au patron pour le paiement de l'indemnité et c'est contre elle que l'ouvrier devra recourir non contre son employeur.

Section première

Obligations patronales.

Les obligations des employeurs sont multiples elles visent notamment : 1^o la rémunération du salaire pendant le congé ; 2^o le versement au salarié qui n'a pas joui du congé, d'une indemnité compensatrice ; 3^o l'impossibilité pour l'employeur d'embaucher un ouvrier en congé.

§ 1^{er}. — Rémunération du travailleur pendant son congé

Ainsi que se plaît à le dire la jurisprudence allemande, ce qui paraît essentiellement caractériser le congé du point de vue juridique, c'est que le contrat de travail subsiste sans que l'ouvrier doive, en contrepartie de son salaire fournir une prestation ; l'absence de contre-prestation imposée à l'ouvrier caractérise, croyons-nous, parfaitement notre institution. Il en résulte évidemment qu'il est difficile de concevoir des congés non rémunérés ; en effet le contrat de travail subsiste, l'obligation du salaire qui en découle est maintenue à l'égard du patron.

Lorsque les congés étaient seulement traditionnels et fort peu répandus, il a pu arriver qu'ils ne fussent point payés ; c'est ainsi qu'en Suède, les quelques jours dont bénéficiaient les domestiques agricoles, pour leur permettre de rechercher une place, n'étaient pas rémunérés. Seule, croyons-nous, à l'heure actuelle, la législation de l'Irak envisage trois sortes de congés : 10 jours avec salaire intégral, congé à demi-salaire et même congé non payé ; nous

n'avons malheureusement aucune donnée plus précise sur les modalités d'applications de ces congés ; nous ne les retenons qu'à titre purement pittoresque.

Au cours de l'enquête faite récemment en Angleterre et qui tendait à documenter le gouvernement sur l'application des congés dans ce pays, plusieurs suggestions avaient été faites tendant à ce que les ouvriers participent au paiement de leurs vacances ; cette suggestion n'a pas été retenue lors de l'adoption de la loi sur les congés payés.

Nous nous trouvons donc en présence de lois qui toutes prévoient une rémunération nécessaire ; sans elle en effet on ne voit guère comment, en pratique, les salariés auraient pu jouir du bénéfice qui leur était ainsi concédé.

Cette question de la rémunération pose un certain nombre de problèmes délicats. Ceux-ci seront étudiés dans l'ordre suivant :

A) *Calcul des salaires.*

1. Ouvriers payés au temps.
2. Ouvriers payés aux pièces ou selon tout autre mode de salaire.

B) *Les accessoires du salaire.*

1. Allocations familiales.
2. Nourriture-logement.

C) *Epoque à laquelle le salaire doit être versé au travailleur.*

A) *Calcul des salaires*

Ce problème doit être envisagé sous deux faces selon que le travailleur est rémunéré au temps, aux pièces ou à la tâche.

1° *Travailleurs rémunérés au temps.*

A vrai dire, la solution est ici extrêmement simple et toutes les lois que nous allons envisager successivement prévoient que le bénéficiaire touchera le salaire prévu pour le temps du congé. Il y a du reste bon nombre de réglementations qui se contentent d'allouer en termes généraux, le salaire normal pendant le congé.

En Autriche, la rémunération se calcule toujours de la même façon qu'il s'agisse de salaire au temps ou aux pièces ; celui-ci devra être calculé d'après le salaire normal perçu pendant les trois derniers mois précédant le congé.

En Belgique, il en est de même. L'ouvrier aura droit à la rémunération habituelle qui s'obtient en tenant compte de la rémunération moyenne gagnée pendant les trois derniers mois durant une journée de travail normal ; on divisera le gain total de l'ouvrier par le nombre d'heures de travail effectif. Mais la loi belge prévoit également qu'aux termes des accords paritaires possibles en matière de congé, des timbres spéciaux seront apposés à l'occasion du paiement des salaires sur les cartes de vacances établies individuellement ; nous pensons que ce système se généralisera du fait de la création de caisses générales de compensation pour les congés payés. Les timbres ainsi apposés représentent au minimum 2% du salaire comme l'exige le décret royal du 14 août 1936.

Au Brésil, la rémunération payable pour la période du congé correspondra à douze jours de travail pour les employés payés à la journée, et à la moitié d'un mois pour ceux payés au temps.

La loi chilienne conçue en termes généraux accorde au bénéficiaire du congé l'intégralité de son salaire. Il en est de même aux termes de la loi colombienne. La loi cubaine ne semble préoccupée que des salaires de l'ouvrier au temps ; elle lui accorde le salaire qu'il aurait reçu s'il avait continué à travailler.

La loi espagnole prend soin de préciser qu'aucune réduction ne sera opérée sur le salaire à l'occasion du congé ; la loi finlandaise est conçue dans les mêmes termes.

En France, la question est réglée par l'art. 54 G du Livre 2 du Code du travail, qui se divise en deux paragraphes bien nets, selon qu'il s'agit de rémunération au temps ou aux pièces. La première partie de ce texte est ainsi conçue : « *L'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti reçoit pendant son congé une indemnité journalière équivalente : a) s'il est payé au temps, au salaire qu'il aurait gagné pendant le congé.* »

Ni dans les travaux préparatoires, ni dans le texte du décret réglementaire, le législateur n'a cru devoir préciser ce qu'il fallait entendre par là. Des interprétations différentes se sont fait jour ; la Cour de cassation a eu l'occasion de trancher la question dans le sens qui nous paraît le plus logique et le plus conforme aux désirs du législateur.

M. Paul Pic nous paraît avoir définitivement mis au point, tout au moins dans l'état actuel de la jurisprudence, la façon dont doivent être interprétés les divers arrêts que nous allons examiner. Dans une note (D.P. 1938.1.123) qui se trouve sous plusieurs arrêts relatifs aux congés payés, l'auteur s'exprime ainsi : « *La fixation du salaire proprement dit a suscité une controverse dans le cas fréquent en période de crise, d'une industrie travaillant à journée réduite ou imposant à son personnel un chômage d'un ou deux jours s'ajoutant aux jours de chômage légal non payés. Certains conseils de prud'homme ont cru pouvoir décider qu'en pareil cas, l'indemnité se calcule, non sur la durée effective du travail fourni dans l'entreprise, mais sur la durée légale de 48 ou de 40 heures par semaine ou en prenant pour base le nombre d'heures de travail en usage dans la profession* (Dijon, Prud. 29 août 1936, D.H. 36, Somm. p. 16 ; Prud. Seine, 3 septembre 36, D.H. 36.489).

« *Mais cette interprétation est formellement condamnée par la Cour de cassation attendu qu'elle est manifestement contraire au texte et à l'esprit de la loi. Il ne s'agit nullement, dans la pensée des rédacteurs de la loi du 20 juin d'attribuer aux salariés de l'industrie et du commerce au cours de la période de congés payés, une indemnité correspondante soit au maximum d'heures de travail autorisé par la loi, soit à la moyenne des salaires usité dans la profession, mais de leur assurer pendant cette période de détente un salaire rigoureusement égal, dans la mesure du possible, à celui qu'ils touchaient réellement dans l'établissement auquel les rattache leur contrat de travail.*

« *Aussi, est-ce à juste titre que la Chambre civile a décidé* (29 décembre 1937; D.H. 38.98 ; 21 juin 1937, D.H. 37.502) *que, hormis les exceptions prévues à l'art. 54 I § 2 du Livre 2*

du Code du travail (ouvriers saisonniers, caisses de compensation), il faut, pour le calcul de l'indemnité de congé payé, prendre en considération, non pas la durée maxima de la journée ou de la semaine de travail telle qu'elle est fixée par la loi, mais le nombre des heures de travail réellement effectuées dans l'établissement à l'époque où le salarié prend son congé.

« Une indemnité plus élevée ne pourrait être allouée que s'il était constaté qu'elle est due, soit en vertu d'un usage, soit en application d'une convention collective ou d'un contrat individuel de travail ».

Pour préciser davantage, nous allons analyser l'espèce faisant l'objet de l'arrêt du 21 juin 1937 précité : un ouvrier demandait à ce que son indemnité de congé soit équivalente à 96 heures de travail, pour un congé de deux semaines, dont douze jours ouvrables. Ce nombre d'heures était celui auquel s'élevait le travail normal dans la profession ; le Conseil de prud'homme avait cru pouvoir faire droit à sa demande. L'employeur avait pourtant fait valoir que l'indemnité à laquelle l'ouvrier avait droit était de 76 h. 1/2 étant donné que le travail était à l'époque du congé réduit dans ces proportions. La Cour de cassation a cassé la décision des prud'homme estimant que le raisonnement de l'employeur était plus conforme que celui de l'ouvrier à une juste interprétation de la loi. Dans l'arrêt du 29 décembre 1937, l'espèce est identique ; aussi la réponse de la Cour de cassation est-elle conforme à la précédente. La Cour insiste seulement sur ce point que les conventions collectives peuvent régler différemment les salaires et que, dans ce cas particulier, la convention faisant la loi des parties doit servir de base au calcul de l'indemnité.

Après cette digression indispensable pour donner une idée exacte de la solution apportée par la jurisprudence française à la question du calcul du salaire en ce qui concerne l'ouvrier payé au temps, examinons à nouveau les solutions fournies par les lois étrangères.

La loi hongroise accorde à tous les salariés en général un paiement du salaire normal durant leurs vacances.

La loi irlandaise est conçue dans les termes identiques à ceux de la loi française. En Italie, la Charte du travail déclare seulement que le congé doit être payé laissant aux conventions collectives le soin de déterminer dans quelle mesure.

Cette obligation de payer les congés a du reste été sanctionnée par un arrêt de la Cour de cassation italienne du 11 décembre 1933 (R.I.J.T., 1934, n° 74), la Cour a déclaré que le fait pour une entreprise de donner à un employé un congé plus long que celui prévu par la loi ne dispensait pas celle-ci de lui payer l'indemnité de congé ; cet arrêt très longuement motivé, estime en effet qu'aux termes de la loi sur les contrats privés, lorsqu'une interruption due à la force majeure se produit, le patron n'en est pas moins tenu de payer son employé, à plus forte raison en est-il ainsi pendant les congés payés, étant donné que le contrat n'est même pas suspendu.

La loi lettone accorde, sans préciser davantage, un salaire entier à tous les salariés au temps. La loi mexicaine ne prend même pas soin de préciser que les congés seront payés, nous pensons néanmoins qu'ils le sont. Au Luxembourg, pendant toute la durée de son congé, le salarié a droit au même salaire que lors de l'entrée en jouissance du congé. La loi polonaise fait, comme la loi française la distinction des salariés rémunérés au temps ou aux pièces : aux premiers, elle accorde une indemnité égale à ce qu'ils auraient touché s'ils avaient continué à travailler. Le décret réglementaire précise d'autre part que l'on devra tenir compte pour calculer l'indemnité de changements de tarifs survenus pendant la durée du congé. Il ajoute : « *Si le salarié est occupé dans l'entreprise moins de six jours par semaine, le paiement par jour de congé peut être réduit au-dessous du salaire journalier normal du salarié dans la proportion où le nombre de jours de travail est inférieur à six pour une moyenne prise dans les trois mois précédant le congé* ».

En Suisse, le salaire des apprentis ne subira aucune diminution au cours du congé. A Bâle-Ville, pendant ses

vacances, le salarié a droit à son salaire courant ; la loi décide d'autre part que si la durée du travail est réduite pour cause de manque de travail, le salaire est dû sur la base de rétribution qui serait due pour le travail à temps entier. Cette solution est contraire à celle donnée par la jurisprudence française ; elle est peut-être plus logique et le caractère formel de ce texte a, en tout cas, l'avantage d'éviter toute difficulté d'interprétation.

En Suède, c'est la rémunération moyenne du travailleur qui sert de base au calcul de l'indemnité des congés.

Au Panama et au Pérou, les dispositions légales sont identiques ; notons seulement que dans le second de ces états le salarié touchera la même somme que celle reçue pendant la quinzaine précédente. Cette méthode n'est pas sans inconvénient.

En Tchécoslovaquie, les salariés ont droit pour la durée des congés, à une indemnité calculée en prenant pour base la rétribution moyenne des quatre semaines précédant immédiatement l'entrée en congé. Cette indemnité sera du reste déterminée conformément à l'art. 12 de la loi du 9 octobre 1924 (S.L. 24, Tch. 4) sur l'assurance des salariés en cas de maladie, d'invalidité et de vieillesse. Si un salaire est hebdomadaire, on divise le salaire global par le nombre de jours de travail (6 ou 7) ; s'il est mensuel, on le divise par 25. Le salaire sera majoré de $\frac{1}{10}$ si le nombre d'heures effectuée par un salarié dans une fabrique au cours de l'année, qui a précédé le début du congé, dépasse du $\frac{1}{10}$ la durée régulière du travail à effectuer les jours ouvrables ; il peut être diminué du $\frac{1}{5}$ ou du $\frac{1}{10}$ si l'éventualité contraire se produit. Ce système tend au même résultat que celui visé par la jurisprudence française : obtenir une rémunération correspondante au travail fourni ; il faut reconnaître toutefois qu'il est beaucoup moins souple que le mode de calcul français.

En Yougoslavie, le salarié a droit à la totalité de son traitement ; en Roumanie, la base de calcul du salaire est formée par les trois derniers mois précédant le congé.

Après avoir ainsi montré quelles solutions sont apportées

par la réglementation à cette question, nous allons examiner très rapidement quelles sont les modifications qu'ont pu y apporter les autres modes de réglementation.

En Allemagne, selon les accords collectifs, les congés sont rétribués à un taux égal soit au gain quotidien pendant une période récente, précédant le congé (en général 3 mois), soit au salaire quotidien pour huit heures de service ; le nombre des heures de travail hebdomadaire ayant augmenté (il peut être porté à 60 h.) le taux de la rémunération augmentera en proportion. Dans certaines industries (bâtiment) les entrepreneurs procèdent par versements à la Banque allemande du travail ; celle-ci rembourse aux ouvriers sur présentation de la carte de vacances.

Dans toutes les conventions collectives dont il ne sera pas parlé ici, le salaire est normal ; nous allons énumérer celles où il n'en est pas ainsi.

Dans la meunerie norvégienne, le salaire est de 4 % du salaire horaire de l'intéressé multiplié par le nombre d'heures de travail. Les ouvriers des féculeries de Rotterdam ajoutent 10 florins au salaire normal ; dans les laiteries de la même ville lorsqu'ils ont quatre jours de congé, ils ajoutent au salaire normal un supplément hebdomadaire ; lorsque leur congé est de 6 jours, ils touchent le salaire de deux semaines.

Dans l'industrie du bois, aux Pays-Bas (Zamdan) les ouvriers ont un supplément de vacances dont nous ignorons le montant. En Norvège, dans la même industrie, le mode de calcul décrit précédemment est également employé. Mais l'ouvrier n'a ici que 3 % du salaire.

Dans les fabriques d'allumettes suédoises, le salaire minimum est de 22 heures ; celui des apprentis est majoré de 20 %.

Dans la métallurgie danoise, la rémunération est déterminée par le nombre d'heures de travail fourni à l'industrie, quel que soit l'employeur. Dans la même industrie, et en Italie, on prend pour base de calcul huit heures de travail par jour et l'on tient compte du gain moyen de l'ouvrier pendant les 8 dernières semaines.

Pour les ouvriers imprimeurs de l'Afrique du Sud, lorsque leur congé dépasse deux semaines, ils ne touchent que le $\frac{1}{4}$ de leur salaire, que le patron récupérera auprès de la caisse de chômage.

Dans l'industrie textile danoise, la rémunération est constituée par une déduction de 2% du salaire normal. Dans la même industrie aux Pays-Bas, lorsque le mari et la femme travaillent ensemble dans la même entreprise, seul le mari est payé pendant le congé.

Dans la confection pour dames en Hollande, le salaire est de 8 fois $\frac{1}{4}$ le salaire normal sans qu'il puisse dépasser le maximum de 48 heures. Enfin, dans les compagnies d'assurances de La Haye, les employés ont un supplément de vacances en plus du salaire normal.

Ainsi se termine l'étude de la rémunération de l'ouvrier payé au temps ; les solutions qui ont été examinées pourraient se ramener toutes à celle-ci : donner à l'ouvrier en congé un salaire aussi voisin que possible de celui qu'il touchait alors qu'il travaillait ; seules quelques conventions collectives sont venues apporter un supplément de salaire pendant les vacances. Cet ensemble de solutions paraît indiquer qu'il est préférable de donner un congé de longue durée afin de mieux reposer les intéressés plutôt qu'un congé relativement court mais assorti d'un salaire plus élevé.

2° *Travailleurs rémunérés selon tout autre mode.*

La question de l'indemnité due pendant le congé de ces travailleurs peut paraître à première vue plus délicate ; notons tout de suite qu'elle sera résolue dans le même sens que celle que posait la rémunération au temps : le salaire reçu doit être pendant le congé aussi voisin que possible de celui touché pendant le travail. Nous n'examinons ici que les lois ou conventions qui s'occupent spécialement de cette catégorie de travailleurs. D'une façon générale la rémunération sera établie en prenant la moyenne du salaire perçu pendant un certain laps de temps ; il est incontestable que plus la durée servant de base au calcul sera étendue,

plus l'ouvrier aura de chances de toucher un salaire équitable.

En Autriche, le calcul des salaires pour les travailleurs à la tâche, aux pièces ou à forfait, se fait sur la moyenne des 12 dernières semaines.

Au Brésil, les employés, qui évidemment ne travaillent pas aux pièces, peuvent être rémunérés à la commission : la base de calcul est alors constituée par la moyenne journalière perçue par l'employé pendant les 12 mois qui lui donnent droit au congé. En ce qui concerne l'indemnité du salarié, elle est calculée sur les 6 derniers mois.

En France, lorsque le salarié est payé suivant un autre mode que le temps : pourcentage, pièces, pourboires, etc... l'indemnité journalière de congé est calculée d'après la rémunération que l'ouvrier aurait reçue sur une période équivalente dans l'année qui a précédé le congé. Cette période « *équivalente* » n'a pas été plus précisément définie par la loi. On aurait pu penser qu'elle devait s'entendre d'une période placée dans les mêmes conditions saisonnières que la période de congé, de telle manière que le salarié bénéficie d'avantages identiques à ceux dont il aurait joui s'il était demeuré en service. Selon le ministère du Travail, voici cependant comment il convient de calculer l'indemnité journalière de congé, au cas de salariés payés aux pièces. On fait le total des sommes reçues par le travailleur dans l'année qui a précédé le congé ; le chiffre obtenu est divisé par le nombre de jours de travail accompli dans l'année intéressée. Ainsi sera fixé le montant de la somme journalière moyenne à accorder pour chaque jour ouvrable de congé, auquel le travailleur a droit (Rép. M.T.J.O., 8 août 1936.489 et Rép. M.T., Ch. Dép. 2^e séance, 5 mars 1937.898).

La Cour de cassation a tranché la question dans un arrêt de la Chambre sociale du 8 décembre 1938 (D.H. 39.86). Cet arrêt s'exprime en ces termes : « *Attendu qu'aux termes de l'art. 54 G du Livre 2 du Code du travail, l'indemnité due au travailleur qui n'est pas rémunéré au temps, pour chaque jour ouvrable de la période de son congé annuel, doit, dans les professions industrielles, commerciales, ou libérales, être*

calculée de telle sorte qu'il reçoive pour la durée de ses vacances une indemnité égale à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période équivalente dans l'année ayant précédé son congé ; qu'il suit de là qu'il y a lieu pour calculer le montant de l'indemnité afférente à une semaine de congé, de diviser la rémunération reçue par l'ouvrier pendant toutes les semaines comptant six jours ouvrables durant lesquelles il a travaillé dans l'établissement au cours de l'année ayant précédé son congé par le nombre de ces semaines ». Or le Conseil de prud'homme avait accordé à un ouvrier une indemnité en prenant pour base le salaire journalier qu'il avait gagné pendant les quatre semaines ayant précédé son licenciement et en multipliant cette somme par le nombre de jours ouvrables que comportait le congé annuel auquel lui donnait droit la durée de ses services. La Cour a estimé que ce mode de calcul est manifestement contraire aux dispositions de l'art. 54 G ci-dessus visé, et que le fait qu'il ait été adopté dans l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing n'était pas de nature à créer un droit en faveur du travailleur. Il suit de là que la Cour de cassation précise d'une manière fort intéressante la circulaire ministérielle, que nous avons mentionnée.

Si, du fait des conventions particulières ou collectives existait au profit du travailleur un salaire garanti, le taux de l'indemnité journalière afférente à la période de congé ne devrait naturellement pas être inférieure au montant du salaire garanti fixé pour la profession ou l'établissement à l'époque où s'ouvre la période ordinaire des congés (R.M.T. 12.3.37, 2^e séance, Chaussy 1846).

En Irlande, s'il s'agit d'un ouvrier dont la rémunération est aux pièces, on prendra pour base le taux journalier de son gain pendant la période à l'égard de laquelle ledit congé sera accordé. Lorsque le salaire est à la fois calculé au temps et aux pièces, le même mode de calcul que précédemment sera employé.

En Lettonie, la période de calcul est réduite aux deux derniers mois précédant le congé. Au Luxembourg, en cas de travail à forfait ou aux pièces, la période s'étend sur

trois mois ; si toutefois durant cette période le salarié n'a pas travaillé régulièrement, le gain moyen devra être calculé sur la période de trois mois au cours de laquelle l'ouvrier aura travaillé régulièrement ; ce texte fait ressortir l'avantage qu'il y a à prendre pour base de calcul une période suffisamment étendue.

En Pologne, pour que le salaire soit calculé sur les trois derniers mois précédant le congé, il faut qu'il s'agisse d'ouvriers rémunérés aux pièces et à forfait sans combinaison avec le salaire au temps ; dans ce cas, afin de déterminer le gain moyen pour chaque jour de congé, on tiendra compte des prestations fournies par l'ouvrier au tarif en vigueur pendant son congé ; la somme ainsi obtenue sera divisée par le nombre de jours ouvrables que comporte le congé. Le même mode de calcul sera employé pour les salariés au pourcentage (garçons de café, de restaurant, etc...). Si le paiement du salaire d'après le système des primes consiste en un salaire journalier augmenté seulement lorsque la production dépasse un minimum donné, la base de calcul du salaire journalier sera combinée avec le mode de calcul prescrit par contrat.

En Suisse (Bâle-Ville), si le salaire est à la tâche il sera payé pendant les vacances sur la base du gain horaire réalisé pendant les trois derniers mois précédant le congé.

Ainsi se trouve terminée l'étude de la rémunération de l'ouvrier pendant son congé ; il résulte des diverses mesures examinées que le vœu du législateur est que l'ouvrier conserve pendant son congé le même « *standard* » de vie que pendant le travail : seule cette solution permet à l'ouvrier de jouir du congé et ne constitue pas un avantage pour celui-ci, avantage que rien ne justifie.

B) *Les accessoires du salaire*

La question se pose maintenant de savoir si en plus du salaire proprement dit, l'indemnité doit comprendre les accessoires du salaire. La question est résolue d'une façon implicite par toutes les lois ci-dessus énumérées qui pré-

voient le paiement intégral du salaire. Certains lois cependant ont été plus précises. Nous n'étudierons bien entendu que celles-ci.

En Autriche, si le salaire comporte la nourriture et le logement, et si pendant son congé le salarié n'est ni logé ni nourri, il a droit à une somme égale à l'indemnité journalière de maladie.

En Belgique, le salarié a droit à tous les avantages périodiques et accessoires qui lui sont accordés par contrat de travail. Il a notamment droit aux allocations familiales, aux indemnités de logement, de charbon, de nourriture. Bien entendu, si ces rémunérations en nature continuent à lui être fournies pendant le congé, il n'a droit à aucune compensation.

En Espagne, la partie du salaire en nature sera payée comme à l'ordinaire ou compensée équitablement.

En France, le salaire doit rester complété pendant la période du congé par tous les accessoires en argent ou en nature, qui l'accompagnent durant le service : pourcentage de vente ou de bénéfice, guelte, pourboires et étrennes, quand ils constituent selon l'usage de la profession un complément de salaire. Pour s'en convaincre du reste, il suffit de citer l'art. 54 G § 3 : « *Dans la fixation de l'indemnité il doit être tenu compte des allocations familiales et des avantages accessoires et en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée du congé* ». En ce qui concerne plus particulièrement les primes journalières de rendement, dont bénéficient certaines catégories d'ouvriers, quoique paraissant supposer un travail effectivement accompli, dont dépend leur attribution, elles sont comprises par le ministre du Travail au nombre des avantages accessoires dont il doit être tenu compte pour la fixation du salaire. On suivra pour le calcul les règles adoptées pour le salaire aux pièces (*J. O.*, 8 août 1936, R. 489).

Les allocations familiales continueront à être versées. De même les cotisations dues par le patron au titre des assurances sociales (le travailleur devant d'ailleurs lui aussi subir le prélèvement légal sur son salaire pendant le congé.

Circulaire M.T. 23.7.36, *J. O.*, 24.7.36). Parallèlement il a été décidé qu'en cas de maladie survenant au cours d'un congé payé, les prestations en argent d'assurance maladie devrait être servies à compter du sixième jour, qui suit la constatation médicale de l'incapacité de travail; par conséquent il n'y a pas lieu de tenir compte de ce que l'ouvrier est en congé (R.M.T., 2.038, 11 février 37, Lambin).

La circulaire du 16 septembre 1936 a précisé que si un salarié était malade pendant la période de congé ou que si une mère accouchait pendant la même période, les intéressés ont droit de cumuler les diverses indemnités prévues pour maladie et grossesse et celles prévues pour le congé. Cette mesure paraît particulièrement justifiée.

Quant aux avantages en nature dont, du fait même du congé, ne pourraient bénéficier les travailleurs, logement, nourriture, etc..., ils seront évalués en argent suivant les tarifs appliqués en matière d'assurances sociales, à défaut suivant les barèmes établis par conventions collectives entre organisations ouvrières et patronales, et s'il n'en existait pas, par accord entre employeur et personnel (art. 8, décret 1^{er} août 1936). Le salaire payé pendant les congés entrera en compte dans le calcul du salaire servant de base aux indemnités dans le cas d'accident du travail; les sommes versées à ce titre au personnel feront partie de la rémunération effective reçue par la victime dans les douze mois ayant précédé l'accident (Sénat 5.11.36, 3.633 Dormann). Il s'ensuit en conséquence que le patron devra déclarer l'indemnité versée à titre de congé payé à son assureur, pour lui permettre d'établir le salaire, base de la perception des primes (Sénat 23 février 37). Toutefois, l'assurance ne courant aucun risque durant les congés, il apparaît qu'il serait équitable de réduire, au prorata de la durée des congés donnés au personnel, le taux de prime appliqué par les polices souscrites antérieurement à la promulgation de la loi.

Au Luxembourg, la loi prévoit qu'étant donné que le patron paie le congé, il est évident que l'ouvrier devra subir les retenues à lui imposées par la loi sur les assurances

ouvrières. A Bâle-ville, si la nourriture fait partie du salaire, l'employeur est tenu de verser 2 fr. par jour à l'apprenti, 3 à 5 fr. aux autres salariés, selon la nature de leur emploi, à moins que la nourriture ne soit maintenue à chacun d'eux d'un commun accord ; cette indemnité alimentaire doit être versée avant le départ en vacances.

L'indemnité de nourriture est également due en Tchécoslovaquie et en Yougoslavie. Dans le premier de ces deux pays, le congé ne constituant pas une interruption de contrat, les cotisations d'assurance doivent continuer à être versées.

Notons en terminant que, dans la très grande majorité des législations, lorsque l'ouvrier a travaillé pendant son congé, le patron se tient dispensé de lui verser son salaire.

C) Date du paiement

Une dernière question reste à étudier relativement au salaire ; certaines législations se sont préoccupées de la date à laquelle le versement de son salaire devra être fait au bénéficiaire du congé. Il est normal de penser que cette indemnité devra être payée avant les vacances, seule cette mesure paraissant susceptible de permettre à l'ouvrier de jouir de son congé.

La rédaction de la loi autrichienne est défectueuse sur ce point et ne permet pas de savoir si la somme qui doit être payée à l'ouvrier avant son départ en congé comporte seulement l'indemnité de nourriture ou si elle se compose de tout le salaire ; la seconde interprétation, plus logique, nous paraît devoir être retenue. La loi brésilienne est formelle : le paiement de l'indemnité doit se faire au plus tard à la veille du jour où s'ouvre le congé ; les lois belge et cubaine sont conçues en termes analogues.

Au Luxembourg, le paiement des indemnités de congé devra se faire à l'échéance des périodes de paie dans laquelle tombe le congé.

En Suisse, l'indemnité est due le premier jour de paie qui suit les vacances, contrairement à ce qui est décidé

pour l'indemnité de nourriture qui, elle, doit être versée avant le départ en vacances. Le Salvador prévoit aussi le paiement d'avance au profit des employés. En Tchécoslovaquie, l'indemnité des mineurs devra être payée le premier jour de paie qui suit le congé, tandis que pour les ouvriers ordinaires l'indemnité est payée comme à l'ordinaire.

**§ 2. — Obligation pour le patron
de verser à l'ouvrier une indemnité compensatrice du congé
dont il n'a pu jouir.**

Bon nombre de lois, et à leur défaut certaines jurisprudences, ont établi le principe que lorsqu'un ouvrier est congédié sans qu'il y ait faute de sa part, avant qu'il ait eu la possibilité de jouir de son congé, le patron doit lui verser une indemnité compensatrice pour le congé dont il n'a pu jouir. Ce principe trouve sa raison d'être dans ce fait qu'il ne faudrait pas qu'un congédiement prématuré puisse être considéré par le patron comme un moyen d'éluder l'obligation où il se trouve d'accorder des vacances. D'autre part, l'ouvrier qui n'a rien à se reprocher doit recevoir une indemnité qui, dans une certaine mesure, lui donnera quelques jours de répit pour rechercher une nouvelle situation. Cette étude sera divisée en trois paragraphes :

- a) conditions nécessaires pour bénéficier de cette indemnité ;
- b) nature de cette indemnité ;
- c) de quoi elle se compose.

A) Conditions nécessaires

Nous commencerons par l'étude de la jurisprudence allemande fort intéressante sur ce point. Dans ce pays en effet, aucune disposition légale n'impose au patron l'indemnité compensatrice ; celle-ci résulte uniquement des principes dégagés par la jurisprudence.

Un jugement du Geverberguericht de Hambourg du 25 juin 1924 (R.I.J.T., 25 p. 49) décidait que le fait par

l'ouvrier d'être renvoyé pour faute grave enlève à celui-ci tout droit à permission; ce jugement ajoutait que le remplacement de la permission par une somme d'argent est sans doute possible et admissible à l'expiration du contrat, mais ne peut être rendu obligatoire que par un accord collectif ou individuel, en dehors d'un accord de ce genre il n'existe aucun fondement légal à la compensation de la permission par une indemnité pécuniaire. Un jugement du Geverberguericht de Clèves du 21 juillet 1927 (R.I.J.T., 27, p. 34) est dans le même sens et précise que la clause accordant cette indemnité doit être expresse afin que son interprétation ne donne lieu à aucune difficulté.

Une décision du tribunal de Hambourg du 25 août 1927 estime que si un ouvrier qui a acquis un droit à des vacances n'est plus au service de l'employeur pendant la période du 1^{er} avril au 30 septembre, aucune vacance ne peut lui être accordée, et que dans cette mesure l'ouvrier se trouve déchu de son droit; toutefois il n'en résulte nullement que l'employeur puisse refuser pour la même raison le paiement du salaire auquel il a droit en vertu du contrat de travail à titre de compensation pour les vacances qu'il n'a pas eues; de cette décision, retenons que si un ouvrier se trouve avoir rompu son contrat de travail avant la période ordinaire des vacances, il n'en a pas moins droit à une indemnité compensatrice.

Une décision du Landsarbeitsguericht de Francfort-sur-le-Main du 12 septembre 1927 (R.I.J.T., 27, p. 37) est particulièrement intéressante à examiner, étant donné que, ainsi que nous le verrons plus loin, la jurisprudence française se prononce dans un sens opposé. Les ouvriers d'une entreprise s'étaient mis en grève le 31 mars, veille de l'ouverture de la période ordinaire des vacances: ils réclamaient, à défaut du congé en nature désormais impossible, une indemnité compensatrice, estimant qu'ils y avaient un droit acquis. La compagnie employeuse répondait qu'aux termes de la convention collective intervenue avec son personnel, toute cessation de travail entraînait disparition du droit au congé. La Cour d'appel s'est rangée,

du fait de cette clause, à la façon de voir de la compagnie. Cependant, le tribunal estime qu'en principe le droit au congé naît au fur et à mesure des services ; que lors de l'ouverture de la période ordinaire des vacances, le congé constitue bien un droit acquis. Il suit de là que le droit à l'indemnité compensatrice subsiste comme étant déjà né. C'est simplement à cause du caractère formel de la convention que la prétention des ouvriers a été rejetée.

Le Reicharbeitsgericht (tribunal allemand du travail) qui, dans la hiérarchie des juridictions allemandes, correspond à la Cour de cassation française, s'est prononcé sur la question le 13 mars 1929 (R.I.J.T., 1929.11, p. 30). Un ouvrier bien que renvoyé après avoir commis une faute grave n'en réclame pas moins une indemnité pour douze jours de congé, dont il n'a pu bénéficier. La Cour a admis cette prétention : elle a déclaré que si la privation d'indemnité avait un caractère pénal, il aurait fallu que cette peine conventionnelle fut stipulée sans ambiguïté possible ; que tel n'est pas le cas, que par conséquent comme le droit est acquis il n'y a pas lieu de refuser ici l'indemnité compensatrice à l'ouvrier.

On voit donc l'intérêt que présente l'étude de cette jurisprudence, elle montre avec quelle libéralité l'indemnité est accueillie en Allemagne : cela tient à ce qu'elle constitue aux yeux de la jurisprudence, un véritable droit acquis et que son fondement doit être recherché dans les services antérieurement rendus par l'ouvrier et qui justifient le congé.

Notons également qu'aux termes d'un arrêt du Reicharbeitsgericht du (R.I.J.T., 1928, p. 39, n° 82) la Cour de cassation a admis également que le paiement de l'indemnité de congé payé était sans influence sur l'indemnité de chômage.

La Cour a également admis (14 décembre 1936) (R.I.J.T., 36, n° 7) que la poursuite de l'indemnité de congé payé ne présentait pas de caractère contraire aux mœurs bien qu'elle fût exercée contre une entreprise en faillite et que l'employeur ait fait tous les sacrifices pour maintenir celle-ci.

En Autriche, si l'ouvrier est congédié et si, au moment où il reçoit avis de son licenciement, 10 mois se sont déjà écoulés soit depuis son entrée en service, soit depuis le début de la deuxième année ou de toute autre année subséquente, il a droit, en dehors du droit concernant éventuellement le délai de préavis, également droit aux sommes lui revenant en vertu du § 3 de la loi, tout comme si une année entière s'était déjà écoulée. Il résulte de ce texte la faculté pour l'ouvrier d'obtenir une indemnité compensatrice lorsqu'il est congédié si, à ce moment, le service a déjà duré 10 mois.

Au Brésil l'employé a droit à une indemnité qu'il ait volontairement ou non quitté l'établissement, à la seule condition qu'il ait travaillé le 12^e mois. Cette loi est extrêmement libérale puisque dans la très grande majorité des cas l'ouvrier doit avoir été renvoyé sans faute pour pouvoir bénéficier de l'indemnité compensatrice.

Bien que la loi ne le précise pas, nous pensons, étant donné son titre, qu'il ne peut s'agir que de l'indemnité compensatrice du congé dont l'employé n'a pas joui.

La loi espagnole distingue selon qu'il y a renvoi pour motif imputable au travailleur ; dans ce cas, perte du droit au congé. Par contre, dans le cas de renvoi imputable à l'employeur, celui-ci devra verser à l'ouvrier des salaires correspondants aux jours de congé dont ce dernier devait jouir, indépendamment des autres indemnités dues le cas échéant.

France. — Le principe de cette indemnité est énoncé à l'art. 5 du décret réglementaire du 1^{er} août 1936 ainsi conçu : « *Lorsque le contrat de travail d'un travailleur ayant au moins six mois de services continus est résilié par le fait de l'employeur, avant que le travailleur ait pu bénéficier d'un congé annuel payé, et sans que cette réalisation soit provoquée par une faute lourde du travailleur, ce dernier a droit à une indemnité* ». Il résulte de ce texte que différentes conditions doivent être réunies pour permettre au travailleur de jouir de l'indemnité :

- a) il doit avoir au minimum six mois de services ;
- b) il ne doit pas avoir rompu lui-même le contrat de travail ;
- c) il ne doit pas avoir été renvoyé pour faute lourde.

a) *Nécessité de six mois de services continus.* — Cette condition ne fait que rappeler celle précédemment étudiée ; les développements que nous pourrions faire maintenant n'ajouteraient rien à ce qui a été dit dans le paragraphe consacré à la nécessité de la continuité du service.

Mais, nous devons étudier l'influence de la période ordinaire des vacances sur cette indemnité. Aux termes du décret du 1^{er} août : « *Si la résiliation intervient au cours de la période ordinaire de congé, le travailleur a droit à une indemnité correspondant au nombre de jours de congé dont il aurait dû bénéficier à raison de la durée des services continus accomplis au moment où le contrat est résilié.*

« *Si la résiliation intervient avant la période ordinaire du congé, le travailleur a droit à une indemnité correspondant au nombre de jours de congé dont il aurait bénéficié au moment de la période ordinaire des vacances de l'établissement, en tenant compte de la durée de ses services continus au moment de la résiliation, ce nombre étant diminué d'autant de jours ouvrables qu'il reste de mois à courir du jour de la résiliation du contrat jusqu'à l'ouverture de la période ordinaire des vacances* ».

Nous pensons que ce texte peut se résumer ainsi : au cas de congédiement pendant la période de vacances, l'indemnité est égale au nombre de jours de congé auquel le travailleur aurait eu droit ; si le congédiement est antérieur à cette période, l'indemnité sera proportionnelle aux services fournis.

La Cour de cassation s'est également préoccupée de la question.

Dans un arrêt de la Chambre sociale du 17 novembre 1938 (G.P., 1939, sous-note, p. 121) il a été décidé que l'ouvrier qui est parti de son plein gré ne peut avoir droit à l'indemnité compensatrice de congé, bien que l'employeur

ne lui ait pas accordé celui-ci dès le début de la période de vacances ; la Cour a estimé que l'ouvrier n'avait aucun droit acquis à obtenir son congé dès le début de la période des vacances et que, par suite, la société n'a commis aucune faute en ne les lui accordant pas à cette date ; que d'ailleurs le fait d'avoir quitté volontairement l'entreprise lui a fait perdre tout droit à un congé.

b) *Que le travailleur n'ait pas rompu lui-même le contrat.*

— Lorsque le travailleur a satisfait à la condition précédente, il ne pourra néanmoins bénéficier du congé que s'il n'a pas rompu lui-même son contrat. La Cour de cassation par une jurisprudence constante, ne fait du reste que se conformer aux termes formels du décret que nous avons analysé ci-dessus.

Par deux arrêts du 5 mai 1937 (D.H. 1937.332) elle se prononçait formellement en ce sens : attendu que si, aux termes des articles sus-visés, le droit à un congé annuel payé de 15 jours ou d'une semaine est acquis dans les professions industrielles, commerciales ou libérales, à tout travailleur comptant un an ou six mois de services continus à une date quelconque, comprise à l'intérieur de la période ordinaire des vacances, c'est à la condition que le contrat de louage de services qui lie le travailleur à son entreprise n'ait pas été résilié avant qu'il ait pu bénéficier de ce congé.

« *Attendu que dans le cas contraire, le travailleur qui se trouve privé de son congé annuel par la résiliation du contrat, a droit à une indemnité compensatrice à la double condition que cette résiliation ait été le fait de l'employeur et qu'elle n'ait pas été provoquée par une faute lourde de l'employé ; qu'il s'ensuit que le droit à cette indemnité n'est pas ouvert au profit du travailleur qui a rompu le contrat par son propre fait* ».

Ayant énoncé ce principe, la Cour de cassation casse un jugement qui tout en constatant que la rupture du contrat de louage de service était le fait de l'employé, qui, mécontent de la composition de son équipe, avait quitté volontairement le travail, avait néanmoins accordé au travailleur une indemnité compensatrice.

Le second arrêt en date du même jour est conçu en des termes identiques.

Cette jurisprudence a toujours été maintenue par la Cour : il suffit pour s'en convaincre de se reporter à l'arrêt de la Chambre civile du 22 juin 1938 (G.P., 1938.2.274) qui, en des termes identiques, fait une nouvelle application de ce principe.

c) *Que l'employé n'ait pas été renvoyé pour faute lourde.* — Pour pouvoir bénéficier de cette indemnité, il faut enfin, que l'employé n'ait pas été renvoyé pour faute lourde.

Certaines circonstances constituent indubitablement la faute lourde qui permet à l'employeur de ne pas verser l'indemnité prévue. C'est ainsi que dans un arrêt du 17 novembre 1937 (G.P., 1938.1.258) la Cour a déclaré que si le travailleur perd son emploi avant d'avoir pu prendre son congé annuel, auquel la durée de ses services dans l'établissement lui aurait donné le droit de prétendre, n'a possibilité de bénéficier d'une indemnité compensatrice qu'à la double condition que la résiliation soit le fait de l'employeur (cf. ci-dessus) et que l'employé n'ait pas commis de faute lourde. Il s'ensuit qu'en décidant dans les circonstances de fait ci-dessus spécifiées que la violation du contrat était imputable à l'employé et en le déboutant pour ce motif de sa demande en paiement de l'indemnité litigieuse, le jugement attaqué, loin d'avoir méconnu le texte ci-dessus visé, en a fait une juste application. Il s'agissait en l'espèce d'un ouvrier qui avait volontairement abandonné le travail pour se mettre en grève ; cette faute ajoutée à l'abandon de son travail justifie la décision de la Cour de cassation.

Certains avaient pensé que pour apprécier la gravité de la faute, qui autorisait le patron à ne pas verser l'indemnité, la jurisprudence s'en référerait à ses décisions antérieures, visant l'interprétation de l'art. 23 du Livre 1^{er} du Code du travail : ce texte vise le cas de faute permettant à l'employeur de renvoyer le travailleur sans indemnité de préavis. On avait pensé que l'assimilation pourrait se faire entre ces deux manières d'apprécier la faute lourde, la Cour ne s'est pas rangée à cette opinion.

C'est ainsi que la Cour de cassation a estimé dans un arrêt du 22 juin 1938 (G.P. 1938.2.273) « *qu'il n'y a pas identité entre la faute qui dispense le chef d'entreprise de l'observation du délai de prévenance et celle qui a pour effet de priver le travailleur de toute indemnité, lorsqu'il est congédié sans avoir pu obtenir le congé annuel payé auquel lui aurait donné droit son temps de présence dans la maison* ».

Ainsi une faute lourde est nécessaire pour priver l'ouvrier congédié de l'indemnité de congé payé, alors que la privation de l'indemnité de délai congé est justifiée par une simple faute qui autorise un congédiement immédiat. Cette différence s'explique par la nature du droit au congé payé, qui constitue une rémunération complémentaire du travail fourni.

La Cour de cassation se réserve du reste un droit de contrôle sur l'appréciation de la gravité de la faute lourde nécessaire pour justifier la privation de l'indemnité du congé payé (Cour de cass., 22 juin 1938, Ateliers aviation Louis Bréguet, contre Juharjeza ; G. P., 1938.1.274, sous-note). La Cour a estimé qu'il était nécessaire que dans les cas où elle devrait apprécier la gravité de la faute elle devrait être à même de contrôler d'une façon précise les circonstances qui ont entouré la faute de l'ouvrier.

En bref, il faut pour que le salarié puisse jouir de son indemnité qu'il n'ait pas rompu lui-même le contrat de travail et qu'il n'ait pas été renvoyé pour une faute lourde qui justifie la privation de son indemnité.

Pour en terminer avec cette question, notons que la Cour de cassation a décidé, dans un arrêt de la Chambre civile du 20 janvier 1937 (S., 37.1.90) que c'est à bon droit qu'un jugement alloue cumulativement à l'ouvrier congédié une indemnité de délai congé et une indemnité correspondant au nombre de jours de vacances qui lui étaient dus aux termes de la loi du 20 juin 1936. La Cour a en effet remarqué que les deux indemnités n'avaient pas le même but, celle de congé étant édictée en vue d'assurer un repos au travailleur remplissant les conditions qu'elle impose ; tandis que l'indemnité de préavis a pour but de permettre

à la partie qui a reçu dénonciation de son contrat de chercher s'il s'agit d'un employé, une autre situation, s'il s'agit du patron un autre employé ; qu'il s'ensuit que c'est à bon droit que le jugement a alloué cumulativement à l'ouvrier les sommes dont il était créancier en vertu de causes différentes.

En Belgique, l'arrêt royal du 5 décembre 1936 édicte dans son art. 8 : « *toute personne quittant son employeur, soit spontanément, soit par le fait de cet employeur, avant d'avoir pris le congé qui lui est dû, a droit pour chaque jour de congé payé qui lui revient au montant de la rémunération prescrite à l'art. 7* ».

Italie. — L'indemnité compensatrice n'est évidemment pas prévue à la Charte du travail, pas plus du reste que dans la loi spéciale au congé des employés. Elle est cependant sanctionnée par la Cour de cassation (R.I.J.T., 32, n° 41, p. 349). La Cour a pensé que l'employeur à qui la loi a laissé toute latitude pour fixer la période des vacances se rend coupable d'une violation du contrat en ne permettant pas à l'employé de jouir de son congé ; cette violation justifie l'indemnité au profit de l'employé. C'est la première fois que nous voyons l'indemnité avoir pour fondement la violation du contrat de travail.

Cette jurisprudence a été confirmée par un nouvel arrêt de la Cour de cassation du 11 avril 1934 (R.I.J.T., 34, n° 76, p. 317) dans des termes intéressants ; l'arrêt précise en effet que s'il est impossible à l'employé de transformer son congé en une indemnité compensatrice, tant que son contrat de travail subsiste, il devra se contenter de l'indemnité en cas de rupture du dit contrat. Cette précaution était utile : elle a pour but d'éviter que l'employé soit tenté de renoncer à son congé pour une indemnité pécuniaire.

Diverses décisions de Conseils de Prud'homme (Probativiri) apportent quelques précisions. C'est ainsi qu'un jugement de Turin (5 septembre 1924) décide que si l'employé a été renvoyé sans faute lourde de sa part, il a droit à l'indemnité qui lui aurait été refusée au cas où

il aurait volontairement mis fin au contrat de travail. Les Prud'homme de Milan (5 juin 1924) se sont montrés plus généreux puisqu'ils ont accordé une indemnité à un ouvrier renvoyé sans préciser la gravité de la faute qui avait justifié ce renvoi.

La jurisprudence italienne comporte bon nombre d'autres décisions relatives à la matière, mais qui n'ajoutent rien quant aux conditions nécessaires pour bénéficier de l'indemnité.

En Lettonie, si un salarié abandonne soit volontairement, soit par suite de congédiement, l'emploi qu'il occupait depuis six mois dans une entreprise, ou un établissement, avant d'avoir bénéficié de son congé, il devra être payé au dernier règlement de comptes une indemnité proportionnelle à la période de travail accomplie et à son salaire. Une indemnité pareillement calculée est allouée à l'ouvrier dont le contrat n'a duré que trois mois. Le point intéressant à retenir est que l'indemnité est accordée même en cas de rupture par les salariés.

La loi luxembourgeoise ne prévoit pas d'indemnité en cas de congédiement du salarié sans que celui-ci ait joui de son congé ; la mesure envisagée nous a cependant paru devoir être étudiée ici : elle consiste en cas de congédiement du salarié sans motif grave, dans les deux mois précédant l'expiration de l'année pendant laquelle le salarié avait acquis son droit à un congé, à ce que le droit de celui-ci devienne immédiatement exigible sans qu'il y ait lieu de tenir compte du délai de congédiement.

En Pologne, l'ouvrier ne peut demander d'indemnité compensatrice que s'il lui a été impossible de jouir du congé pour cause de maladie.

En Yougoslavie, la loi décide que les salariés qui n'ont pas droit au congé ne peuvent demander d'indemnité sous prétexte qu'ils ne sont pas occupés pendant le congé des autres salariés.

Ainsi se trouve terminée l'étude des conditions requises pour jouir de l'indemnité compensatrice. Il nous reste maintenant à étudier très rapidement la nature de cette indemnité et son taux.

B) *Nature de cette indemnité.*

Le problème qui nous occupe maintenant a reçu une solution identique, que celle-ci ait été donnée par les lois ou dans les arrêts de la jurisprudence : cette indemnité fait partie du salaire. Certaines conséquences peuvent en être tirées relativement aux privilèges, aux facilités de recouvrement, à la cessibilité par succession et à l'insaisissabilité de cette indemnité. Nous étudierons en même temps les caractères de cette indemnité compensatrice et ceux du salaire puisqu'ils sont de la même essence juridique.

Nous avons vu qu'en Allemagne cette indemnité est d'origine purement conventionnelle ; aux termes des arrêts l'indemnité est partie intégrante du salaire. Il en résulte incontestablement, bien que nous ne trouvions aucune décision en ce sens, que cette indemnité présente tous les avantages du salaire. Cependant, nous trouvons deux arrêts du Reichsarbeitsgericht relatifs à la question de la cessibilité de cette indemnité aux héritiers du salarié. Dans un premier arrêt du 15 février 1930 (R.I.J.T., 1930, p. 57, n° 15) la Cour avait décidé que l'indemnité ne pourrait être transmise par succession. Dans un second arrêt du 21 mars 1931 (R.I.J.T., 1931, n° 22, p. 31) la Cour admet au contraire que l'indemnité peut se transmettre par voie de succession. Ces deux espèces ne se contredisent pas : dans le 1^{er} cas, l'ouvrier était mort sans qu'on ait pu lui accorder de congé ; dans le deuxième cas, l'ouvrier avait été congédié avant d'avoir reçu le congé auquel il avait droit. Ainsi, dans le premier cas l'ouvrier était mort pendant la durée du contrat de travail ; le droit au congé présentait alors le caractère personnel, ce qui explique l'intransmissibilité admise. Dans le second cas, le contrat avait pris fin avant la mort de l'ouvrier ; l'action intentée par les héritiers avait pour but le recouvrement d'une créance, ce qui explique le second arrêt.

En France, le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles qui sont fixées par le décret du 1^{er} août 1936, art. 6, Livre 1^{er} du Code du travail

pour le paiement des salaires et traitements. Il en résulte notamment que les privilèges prévus par l'art. 2101 du Code civil sont ici applicables ; les mesures spéciales prévues en matière de saisie recevront également application. Ces dispositions prennent, étant donné la valeur peu élevée de l'indemnité un caractère quelque peu théorique ce qui nous dispensera d'une plus longue étude.

En Irlande, l'ouvrier auquel il est dû une somme en vertu du congé, pourra la recouvrer comme une simple dette contractuelle.

En Italie, une décision des Prud'hommes de Milan du 24 novembre 1924 (R.I.J.T., 25, p. 249) déclare que les vacances et leur évaluation économique ne sont pas seulement une concession patronale, mais qu'elles présentent aussi pour l'ouvrier une valeur qui concourt à la formation de son salaire. L'arrêt de la Cour de cassation ci-dessus analysé du 11 avril 1934 complète cette doctrine en ajoutant que même en supposant que le contrat de travail disparaisse, l'employeur n'en est pas moins tenu d'indemniser l'ouvrier du dommage patrimonial qui correspond au supplément de travail fourni pendant le congé que l'ouvrier n'a pas obtenu ; de cet arrêt il est aisé de conclure que nous nous trouvons ici encore en face d'une complète assimilation de l'indemnité et du salaire.

C) *Taux de l'indemnité compensatrice.*

Un dernier point nous reste à examiner en ce qui concerne l'indemnité compensatrice : le taux de celle-ci. Ce point ne nous retiendra du reste pas longtemps, étant donné que cette indemnité sera calculée de la même façon que le salaire dont aurait bénéficié l'ouvrier s'il avait joui de son congé. Il en résulte qu'elle comprendra non seulement le salaire proprement dit, calculé selon les modes précédemment décrits, mais encore les accessoires de ce dernier dans les cas où il en a été ainsi décidé.

§ 3. — *Obligation du patron
de ne pas embaucher un salarié en congé.*

Cette obligation est de pur bon sens ; il ne servirait à rien de donner un congé à un ouvrier s'il était possible à celui-ci de s'embaucher pendant ce temps chez un autre employeur. D'autres considérations ont encore inspiré le législateur : il ne faut pas que le bénéficiaire du congé en profite pour venir prendre une place qui aurait pu être offerte à un chômeur. Cet aspect du congé payé avait fait naître de grands espoirs ; nous ne cacherons pas qu'ils sont assez vains : on ne conçoit guère un employeur embauchant un travailleur uniquement pour la durée de son congé ; d'autre part, beaucoup d'entreprises ont, comme nous l'avons vu, préféré la fermeture complète de l'établissement à la solution du roulement qui, seul, aurait pu permettre d'employer quelques chômeurs à titre de remplacement.

Cette obligation résulte notamment pour les patrons français de l'art. 6 du décret du 1^{er} août 1936 qui prévoit que l'employeur qui occupera, pendant la période fixée pour son congé légal, un travailleur à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, sera considéré comme ne donnant pas le congé légal. Nous voudrions noter rapidement quelques conséquences pratiques de ce texte. Il en résulte notamment que si l'employeur confiait au travailleur en congé, même du gré de celui-ci, des travaux non professionnels mais susceptibles de rémunération, (ouvriers d'usines chargés d'entretenir le parc, etc...) l'employeur serait considéré comme n'ayant pas donné le congé dont le droit demeurerait entier à la disposition du salarié (Juge Paix, Saint-Nazaire, 18 janvier 1937, *G. P.*, 26.3.37). Ces dispositions doivent toutefois être interprétées avec souplesse et le travail fourni pour aider le patron dans un moment difficile perd tout caractère interdit et échappe aux prévisions légales protectrices du droit du travailleur.

L'obligation ainsi imposée aux patrons fait du reste pendant à celle de l'ouvrier qui va faire l'objet du prochain développement.

Section II

Obligations du salarié pendant le congé

Si les obligations patronales étaient, du fait même des circonstances, nombreuses et variées, celles du bénéficiaire du congé peuvent toutes se ramener à une : il doit s'abstenir de tout travail rémunéré pendant le congé. Cette obligation résulte à l'évidence du caractère du congé ; la loi a estimé nécessaire de protéger l'ouvrier contre la tentation d'employer les vacances qu'on lui accorde à un nouveau travail. Il faut que l'ouvrier prenne un repos effectif pour que le bénéfice du congé soit réel.

Nous étudierons en même temps que cette obligation elle-même, les différentes sanctions imaginées pour en assurer le respect.

En Belgique, l'art. 7 de l'arrêté royal du 5 décembre 1936 stipule que toute personne prenant un congé payé et qui entreprendrait à cette occasion un travail rétribué pendant la durée de ce congé sera privée de la rémunération prévue à l'art. 6. Cette sanction est, ainsi que nous le verrons la plus généralement admise ; certaines lois se sont montrées toutefois plus rigoureuses ; c'est ainsi notamment que la loi brésilienne précise que l'employé qui a travaillé pendant son congé encourt la perte de celui-ci pour l'année suivante. La même défense est faite aux ouvriers brésiliens sans que la sanction soit ici précisée. La loi cubaine édicte la déchéance du droit au congé contre l'ouvrier qui a travaillé pendant celui-ci. La loi espagnole est plus nuancée, elle semble permettre au travailleur tous les travaux qui ne vont pas à l'encontre du but du congé, ce qui paraît autoriser quelque travaux personnels. Le travail pendant le congé entraîne déchéance du droit à la rémunération.

En France, nous avons déjà vu que les mobiles qui ont ici inspiré le législateur sont doubles : protéger le travailleur, éviter que celui-ci ne prenne la place des chômeurs. Il faut

toutefois tempérer l'application de la formule et admettre que le travailleur est libre de l'emploi à faire de son congé. Ainsi pourra-t-il consacrer, s'il le juge opportun, la durée de son congé à l'accomplissement d'une période militaire (R.M.T., 1937, Ch. Dép. 10 février). Il ressort des déclarations de M. Léon Blum au Sénat (17 juin 1936) qu'il paraît possible que le travailleur aide les personnes qui lui offrent l'hospitalité pendant les travaux de la moisson et de la fenaison. De même, le travailleur pourrait continuer pendant son congé des occupations subsidiaires. Une conséquence intéressante de cette obligation pour le travailleur est que les accidents dont il pourrait être victime en congé ne sauraient être couverts par la loi de 1898, tout comme ceux qui surviendraient les dimanches et jours fériés (cf. M.T., Sénat 28 septembre 1936.3.812, Harent).

Examinons maintenant quelles sont les sanctions de cette obligation. Tout d'abord, le travailleur encourrait une sanction pénale puisqu'il contreviendrait aux dispositions d'un décret (art. 7, décret du 1^{er} août 1936) assorti comme les autres des peines de simple police en cas d'inexécution. Des sanctions civiles, les unes au profit de l'employeur, qui se déduisent des principes généraux du droit et de la corrélation des obligations réciproques nées de l'institution du congé payé : rétention du salaire par application de « *l'exception non adimpleti contractus* » révocation du congé et réintégration du travailleur dans l'équipe en service (C.C.1184), répétition du salaire indument payé (1376 C.C.), congédiement pour faute de service, après mise en demeure non suivie d'effet.

D'autres sanctions d'une nature très spéciale, ont été prévues par une innovation juridique qui trouve son expression dans l'art. 7 du décret du 1^{er} août 1936. A la requête du maire de la commune intéressée, c'est-à-dire de celle où le travailleur a été employé en violation de la règle légale, ou du préfet, si la commune n'ayant pas de fond de chômage est sans intérêt à agir, le travailleur pourra être poursuivi en dommages et intérêts devant le juge de Paix. Cette action n'exclut pas d'ailleurs les actions de droit commun ou

pénal et au civil qui, à défaut d'un texte précis et sans ambiguïté les supprimant, continuent à exister au cas de manquement aux dispositions légales ou réglementaires et demeurent gouvernées par les règles qui leur sont habituelles. L'action nouvelle s'ajoute à ces actions. Elle appartient en propre aux maires ou aux préfets selon qu'il s'agit de fonds de chômage communaux ou départementaux. Chacun a en la matière pleine liberté d'appréciation.

Trois conditions doivent être réunies pour que cette action puisse intervenir :

1^o le travailleur était en congé lorsqu'il a exécuté les travaux litigieux ;

2^o il a exécuté des travaux rétribués ;

3^o dans la commune ou le département où est situé le travail exécuté par le bénéficiaire du congé, il doit exister des chômeurs de même catégorie inscrits sur la liste du fonds de chômage et capables d'exécuter le même travail.

La charge de la preuve de la réunion de ces conditions incombe au demandeur. Si la preuve est rapportée, le travailleur sera condamné à des dommages et intérêts. La loi prévoit un minimum qui s'impose au juge de paix ; les dommages et intérêts ne pourront être inférieurs au montant de l'indemnité due au travailleur pour son congé payé. Mais, le juge appréciant souverainement le préjudice subi par le fonds de chômage, pourra accorder davantage en se conformant aux règles sur les dommages et intérêts quasi-délictuels. Il est à noter que l'employeur qui a sciemment fait travailler le bénéficiaire du congé pourra être poursuivi en même temps que lui et être condamné conjointement avec lui (mais non solidairement). Le juge de paix compétent est celui du domicile du défendeur. Les règles ordinaires de la procédure de justice de paix doivent être observées. Ces divers points ont d'ailleurs été développés dans un très intéressant article de M. Turlan (*G. P.*, 18.2.337).

Notons en terminant que nous pensons que les dispositions de ce texte ne recevront guère application tout au moins en ce qui concerne celles relatives à la possibilité pour le fonds de chômage de réclamer des dommages et intérêts à l'ouvrier travaillant pendant son congé.

En Hongrie, l'ouvrier qui travaille durant son congé perd tout droit à celui-ci. La loi irlandaise déclare bien qu'il est interdit à l'ouvrier d'effectuer des travaux rémunérés pendant son congé, mais ne précise pas cependant les sanctions qu'il encourt en ne se conformant pas à cette obligation.

Au Luxembourg, cette obligation n'est pas sanctionnée non plus, c'est un simple souhait que formule le décret réglementaire : « *le salarié ne devrait donc pas détourner ses vacances de leur véritable but soit en y renonçant moyennant indemnité spéciale, soit en profitant du congé, pour se donner à une autre occupation rétribuée* ».

La loi polonaise prévoit la déchéance du droit à la rémunération si l'ouvrier travaille pendant le congé. La loi roumaine prévoit une double sanction : le salarié devra rendre à l'employeur l'argent reçu pour tout le congé ; il perdra d'autre part son droit au congé pour l'année suivante. En Suède, le travailleur qui a employé son congé dans une autre entreprise n'encourt aucune sanction, le législateur n'estimant pas cette mesure utile, des dommages intérêts sont possibles par contre à l'égard de l'employeur qui ne respecte pas l'obligation du congé. Le travail pendant le congé entraîne la même déchéance de la rémunération en Yougoslavie.

D'autres lois ont prévu des sanctions d'ordre général qui devaient assurer le respect des diverses obligations qu'imposaient les congés payés.

En Autriche, les sanctions sont les mêmes que celles prévues au Code industriel. Au Brésil, c'est une amende de 50 à 1.000 milreis, qui sera doublée en cas de récidive. En Belgique, le chef d'entreprise qui n'accorde pas le congé ou qui omet de le payer encourt une amende de 100 à 300 fr. ; il risque d'autre part un emprisonnement de 8 jours à un mois. L'amende sera perçue autant de fois qu'il y aura de salariés dont la situation ne sera pas régulière ; le maximum pourtant est fixé à 2.000 fr. En cas de récidive, les peines sont doublées.

A Cuba, si un employeur n'accorde pas le congé, il doit

au bénéficiaire une somme double de celle qu'il aurait dû lui payer pendant le congé ; la même sanction est prévue par la loi roumaine.

En Colombie, les sanctions sont des amendes infligées d'office ou à la demande de tout citoyen.

En Irak, l'observation des dispositions de la loi est assurée par une amende et un emprisonnement qui ne pourra dépasser trois mois. Seule une amende assure au Luxembourg le respect des dispositions légales : son taux est de 50 à 300 fr.

Différentes législations ont insisté, dans des dispositions détaillées, sur la qualité des personnes à qui sera confié le contrôle de la mise en application des décisions légales et réglementaires. Ces mesures sont essentiellement d'ordre administratif et ne présentent pas, à vrai dire de très grand intérêt juridique, aussi croyons-nous pouvoir en négliger l'étude détaillée. Retenons seulement que le contrôle est confié aux inspecteurs du travail, qui seront à cet effet munis de tous pouvoirs nécessaires.

TROISIÈME PARTIE

L'effort de coordination du Bureau International du Travail

Le Bureau International du Travail a été créé par le traité de Versailles ; la constitution de l'organisation internationale forme la partie XIII^e de ce traité (28 juin 1919 art. 387 à 427). L'organisation internationale est également prévue par les traités de Saint-Germain (10 septembre 1919), de Neuilly (27 novembre 1919) et Trianon (4 juin 1920).

Dans un préambule, le traité déclare que « *Attendu que la S.D.N. a pour but d'établir la paix universelle et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ; attendu que la non adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leur propre pays ; les Hautes Parties Contractantes, mues par les sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable, ont convenu ce qui suit...* ».

On voit quels sont les mobiles qui ont inspiré les auteurs du traité de Versailles lorsqu'ils ont institué le B.I.T. ; cet organisme a essentiellement pour but d'unifier autant qu'il

sera possible les différentes législations relatives aux conditions de travail et, améliorant ainsi la condition générale des travailleurs de développer les chances de paix dans le monde. Il est bien certain, en effet que, plus les conditions de travail seront semblables dans les différents pays, moins les risques de concurrence seront à craindre : si tous les travailleurs sont également protégés, certains pays ne pourront en effet profiter de ce que le standard de vie de leurs travailleurs est moins élevé que celui d'autres nations pour concurrencer celles-ci d'une manière difficile à combattre.

Notre troisième partie va avoir pour but de montrer de quelle façon l'organisme international a conçu son rôle relativement à la question qui nous occupe. Ce rôle s'imposait d'autant plus ici que, comme nous l'avons montré dans notre seconde partie, le développement des congés est déjà considérable et que par conséquent la mission du bureau devra être ici relativement facile et efficace.

Avant de pénétrer dans le vif du sujet, nous tenons à faire remarquer que, afin de mieux montrer le rôle joué par le B.I.T. nous reprendrons dans cette partie un plan voisin de celui adopté dans la précédente ; nous pensons pouvoir montrer ainsi dans quelle mesure on a tenu compte des différentes solutions et de quelle façon on les a harmonisées pour en faire un tout cohérent.

Preliminaires

Celui-ci comportera tout d'abord quelques définitions rapides qui nous ont paru indispensables à la compréhension du sujet ; nous montrerons ensuite la façon dont travaille le B.I.T.

L'organisation internationale du travail comprend essentiellement : un Bureau international du travail sous la direction du Conseil d'administration, une Conférence générale des représentants des membres.

Le Bureau est placé sous la direction du Conseil d'admi-

nistration composé de 32 personnes : 16 représentants des gouvernements, 8 représentants patronaux, 8 représentants ouvriers. Les fonctions du Conseil sont extrêmement intéressantes : c'est lui qui prend toutes les décisions importantes c'est lui qui élabore les ordres du jour qui seront soumis à la Conférence. Le Conseil a d'autre part à désigner le directeur du Bureau qui recevra ses instructions et sera responsable de la bonne marche du bureau vis-à-vis de ce même Conseil. C'est donc là la pièce centrale de toute l'organisation.

Le Bureau comporte d'autre part une conférence générale qui tiendra ses sessions chaque fois que besoin sera et au moins une fois par an. Cette conférence sera composée de quatre représentants de chacun des membres dont deux seront les délégués du gouvernement et dont les deux autres représenteront respectivement les employeurs et les travailleurs ressortissant à chacun des membres. Les délégués à la conférence ont la possibilité de se faire assister de conseillers techniques dont le nombre pourra être de deux au plus pour chacune des matières distinctes inscrites à l'ordre du jour de la session. Ces conseillers techniques ne prennent la parole qu'avec l'autorisation du délégué.

La conférence a d'autre part la possibilité de créer dans son sein des commissions qui auront pour mission d'établir des rapports d'ordre technique qui seront ensuite discutés à la conférence. Nous devons, pour terminer ce préliminaire, donner rapidement une définition des résultats auxquels peuvent aboutir ces différentes délibérations. La conférence peut, en effet, si elle se prononce pour l'adoption de propositions relatives à un objet à l'ordre du jour, soit adopter une recommandation à soumettre à l'examen des membres en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement, soit sous forme d'un projet de convention internationale à ratifier par les membres.

Une différence de nature caractérise donc la recommandation et la convention. Dans le premier cas, c'est un conseil que donne le B.I.T. à ses différents membres ; ceux-ci sont libres de le suivre sous la forme qui leur paraîtra la

plus pratique. Dans le cas de la convention, au contraire, il s'agit d'un texte définitif qui devra être admis intégralement par les Etats membres dont les autorités compétentes l'auront ratifié. Il est incontestable que l'efficacité de la convention est de beaucoup supérieure à celle de la simple recommandation. Nous voudrions maintenant montrer comment travaille le B.I.T. Bien entendu, nous prenons pour exemple la question des congés payés.

Lorsqu'une question paraît suffisamment importante au Conseil d'administration du B.I.T., celui-ci, après en avoir discuté, décide de sa mise à l'ordre du jour pour une conférence donnée. Il faut noter au reste que la conférence est toujours libre de déterminer elle-même son ordre du jour et que si elle estime que des questions plus pressantes appellent d'abord son attention, elle peut reporter l'étude de la question qui lui est soumise à une session ultérieure.

Mais, et ceci afin que la conférence puisse, avant de prendre sa décision, être suffisamment documentée, le Bureau international fait établir un rapport préparatoire sur l'état de la législation au moment où la question sera soumise à la conférence. Ce rapport est communément appelé « *rapport gris* » ou « *rapport blanc* », suivant la couleur de la couverture sous laquelle il est édité.

Une seconde phase va maintenant s'ouvrir : celle d'une première discussion devant la conférence elle-même. Nous avons vu que celle-ci peut nommer des commissions qui établiront un rapport sur les différents problèmes que soulève la question posée. Ce rapport sera discuté par la conférence. Celle-ci devra établir alors une liste des différents points sur lesquels seront consultés les membres de l'organisation internationale du travail.

Les réponses des gouvernements, qui devront parvenir dans le plus court délai possible, seront condensées dans le rapport dit « *rapport bleu* ».

Une deuxième discussion va s'instaurer devant la conférence. Celle-ci pourra à nouveau nommer une commission qui établira un rapport et discutera de ce rapport. Enfin, interviendront les votes finaux. Il faut noter ici

que, pour qu'une recommandation ou un projet de convention soit adopté par la conférence, une majorité des 2/3 des délégués présents est requise. Chacun des membres s'engage à soumettre dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la conférence (ou si par suite de circonstances exceptionnelles il est impossible de procéder dans ce délai, dans les 18 mois qui suivent la clôture de la session), la recommandation ou le projet de convention aux autorités compétentes de son pays.

Il faut malheureusement reconnaître qu'aucune sanction ne vient ici assurer que les conventions adoptées seront ratifiées par les différents membres. Le § 8 de l'art. 19 de la Constitution du B.I.T. admet en effet que si une recommandation n'est pas suivie d'un acte législatif ou d'autres mesures de nature à la rendre effective, ou si un projet de convention ne rencontre pas l'assentiment des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le membre ne sera soumis à aucune autre obligation. Cela est évidemment un grave défaut, qui explique dans une large mesure la stérilité des décisions prises par l'organisme de Genève.

Nos explications relativement à l'œuvre du B.I.T. porteront trois chapitres :

Chapitre I^{er}. — Conventions générales et son complément la recommandation.

Chapitre II. — Des divers projets de résolution accompagnant la convention générale.

Chapitre III. — Modes spéciaux de réglementation.

CHAPITRE PREMIER

LA CONVENTION GÉNÉRALE ET SON COMPLÉMENT : LA RECOMMANDATION

Section première

Historique

Cet exposé sera évidemment considérablement facilité par les quelques définitions données dans les préliminaires. Les délégués du gouvernement suédois à la première session de la Conférence internationale du travail, tenue à Washington en 1919, avaient suggéré que la question des congés annuels payés fût inscrite à l'ordre du jour d'une prochaine session de la conférence.

A la troisième session du Conseil, en mars 1920, le délégué ouvrier suédois reprit cette proposition, mais le Conseil estima qu'il ne possédait pas une documentation suffisante pour prendre une décision.

Le Conseil décida ensuite de retenir provisoirement la question pour la 10^e session de la conférence en 1927, puis pour la 15^e session en 1931, à la suite du vote par la 14^e session de la Conférence (1930) d'une résolution présentée par le délégué gouvernemental polonais exprimant le vœu que cette question soit inscrite à l'ordre du jour « *d'une des plus prochaines sessions de la conférence* ».

Le Conseil retint encore provisoirement la question pour les 17 et 18^e sessions dès 1933 et 1934. Chaque fois cependant, au moment de faire un choix définitif, le Conseil donna sa préférence à d'autres questions, elles aussi provi-

soirement retenues, pour lesquelles l'adoption d'une réglementation internationale lui paraissait plus urgente.

Mais, à sa 64^e session, d'octobre 1934, le Conseil décida l'inscription de la question à l'ordre du jour de la 19^e session, celle de 1935.

Toutefois, le Conseil décida d'ajourner à sa session suivante l'inclusion éventuelle des travailleurs des transports maritimes et de ceux de l'agriculture à l'ordre du jour de la même session de la conférence. A la suite d'un long débat ; il décida que la question des congés des travailleurs agricoles ne serait pas traitée. D'autre part, la question des congés des marins sera résolue par une seconde session de la Conférence de 1935, qui s'occupera spécialement des questions relatives aux conditions de travail des marins.

Ces différentes décisions sont la justification du plan que nous avons cru devoir adopter.

Ainsi que nous l'avons dit précédemment, le B.I.T. lorsqu'il s'occupe d'une question soumet celle-ci à deux conférences successives ; cette procédure a naturellement été suivie en notre matière.

La discussion à la 19^e session

La Conférence s'est réunie à Genève au mois de juin 1935. Les délégués représentaient les pays suivants : Etats-Unis, Autriche, Empire Britannique, Canada, Chili, Colombie, Danemark, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Italie, Japon, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, Roumanie, Suède, Suisse, Tchécoslovaquie, Union-Sud-Africaine, Yougoslavie. Il faut remarquer toutefois que certains pays n'étaient représentés à cette conférence que par des délégués patronaux, il en était notamment ainsi du Luxembourg, des Pays-Bas et du Portugal. Seul un délégué ouvrier représentait le Vénézuéla.

La commission était présidée par M. Anseimi, délégué italien ; le rapporteur en était M. Mannio, délégué gouvernemental finlandais. Après la vérification des pouvoirs, la Conférence choisit dans son sein une commission qui

avait pour but d'examiner spécialement la question qui nous occupe. Elle était composée de 48 membres, soit 24 membres gouvernementaux, 12 membres patronaux et 12 membres ouvriers.

Elle consacra sept séances à l'étude de cette question, elle établit un rapport dont les éléments furent tout d'abord soumis à la conférence lors de sa 22^e séance, le mercredi 19 juin 1935. La discussion se poursuivit lors de la séance du 21 juin 1935. (matin et soir). Les travaux étaient clos à cette date.

Conformément aux statuts de l'institution genevoise, une liste des différents points à soumettre aux gouvernements était établie.

20^e session

La discussion devait reprendre à la 20^e session tenue à Genève. La Conférence s'ouvrit le 4 juin 1936, et désigna une commission qui consacra neuf séances à l'étude de la question, celles-ci s'échelonnèrent entre le 6 juin 1936 et le 16 juin de la même année. La commission était présidée par M. G. Casimates, délégué gouvernemental grec, remplacé par la suite par M^{lle} Hesselgren, déléguée gouvernementale suédoise. Le rapporteur de la commission M. Harzavski, délégué suppléant du gouvernement polonais. Les membres de cette commission étaient différents de ceux de l'année précédente et de plus nombreux pays se trouvaient représentés. Nous trouvions, en effet, comme représentants des gouvernements, des délégués des pays suivants : Belgique, Brésil, Espagne, Grèce, Inde, Irak, Irlande, Pérou, Portugal, Uruguay.

La Conférence devait aboutir à un projet de convention (n^o 52) qui fut adopté le 24 juin 1936 ; ce projet devait être complété par une recommandation (n^o 47) concernant les congés annuels payés, qui était adoptée le même jour.

Avant d'aborder le commentaire proprement dit, nous devons nous demander quelle forme de réglementation paraissait devoir l'emporter : fallait-il adopter une convention ou se contenter de la recommandation ? Lors de la

première réunion de la commission des congés payés (1935) on a estimé qu'il était possible d'adopter la convention parce que les congés étaient déjà appliqués dans beaucoup de pays. Le délégué gouvernemental français a fait d'autre part valoir que l'on pouvait poser les principes généraux dans une convention réservant les réglementations détaillées à une recommandation. Cette suggestion a été adoptée à l'unanimité par la commission et a finalement triomphé sans grande discussion.

Section II

Commentaire proprement dit

Avant d'aborder les articles eux-mêmes, retenons que dans la discussion générale les orateurs ouvriers et gouvernementaux se sont trouvés d'accord pour reconnaître qu'il fallait admettre les congés payés. Sans se montrer hostile au principe de l'institution, le groupe patronal demandait que certaines précautions fussent prises car le développement de la réforme entraînerait une augmentation des charges de la production, une diminution de la production dans le cas où les travailleurs en congé ne sont pas remplacés, une perturbation dans l'organisation des entreprises. Ce groupe avait donc demandé que l'on procédât à une étude sur l'incidence des congés sur les différentes économies nationales ; cette suggestion n'a pas été retenue ; le secrétaire du Bureau ayant fait valoir combien il était difficile d'apprécier économiquement les incidences du congé. Le groupe ouvrier a montré d'autre part que si le congé entraînait des charges nouvelles pour l'économie nationale, celles-ci étaient très largement compensées par le bienfait qu'en retiraient les travailleurs.

Art. 1^{er}. — Cet article a pour but de déterminer le champ d'application de la convention. Nos explications viseront essentiellement : 1^o la façon dont se pose la question ; 2^o la façon dont elle a été résolue.

Le groupe ouvrier aurait désiré que le texte déterminant le champ d'application de notre convention fût un texte général ; il faisait valoir à l'appui de cette demande des arguments dont la valeur n'est pas négligeable. Cette solution présentait tout d'abord le grand avantage de la simplicité. D'autre part, elle reflétait mieux la tendance du B.I.T. qui doit tendre à unifier les différentes législations du travail.

Mais, cette solution n'a pas été adoptée parce que elle risque de retarder, par sa généralité même la ratification par les différents gouvernements. Cette façon de procéder correspond d'ailleurs à la tradition de la législation internationale. L'énumération qui figure à l'art. 1^{er} est une juxtaposition des conventions de 1919 sur la durée du travail dans les usines et de 1930 sur la durée du travail dans les établissements commerciaux et les bureaux.

C'est donc par l'adoption d'un texte spécial que s'est terminée cette discussion. Nous allons maintenant en donner la teneur.

Art. 1^{er}. — « 1) *La présente convention s'applique au personnel occupé dans les entreprises et établissements suivants, qu'ils soient publics ou privés :*

a) « *entreprises dans lesquelles les produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction de navires ainsi que les entreprises de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général ;*

b) « *entreprises s'adonnant exclusivement ou principalement à des travaux de construction, reconstruction, entretien, réparation, modification ou démolition des ouvrages suivants : bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, aéroports, ports, docks, jetées, ouvrages de protection contre l'action des cours d'eau et de la mer, canaux, installations pour la navigation intérieure, maritime ou aérienne, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installa-*

tions pour l'irrigation et le drainage, installations de télécommunication, installations afférentes à la production ou à la distribution des forces électriques et de gaz ; pipe-lines, installations de distribution d'eau, ainsi que les entreprises s'adonnant aux autres travaux similaires et aux travaux de préparation ou de fondation précédant les travaux ci-dessus ;

c) « entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route ou voie ferrée, par voie d'eau intérieure ou par air, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs, entrepôts ou aéroports ;

d) « mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

e) « établissements commerciaux y compris les postes et les services de télécommunication ;

f) « établissements et administrations dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau ;

g) « entreprises de presse ;

h) « établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés ;

i) « hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations ;

j) « entreprises de spectacles et de divertissements ;

k) « établissements revêtant un caractère à la fois commercial et industriel ne correspondant pas complètement à l'une des catégories précédentes ».

Nous arrêtons ici notre citation ; toutes les personnes ci-dessus énumérées sont donc aux termes de la convention au bénéfice du congé annuel payé, mais pour mesurer la portée exacte de ce texte, il faut ajouter que le § 2 de l'art. 1^{er} précise que dans chaque pays l'autorité compétente doit « après consultation des principales organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, déterminer la ligne de démarcation entre les entreprises et établissements mentionnés au paragraphe précédent et ceux qui ne sont pas visés par la présente convention ».

Ce texte réduit singulièrement la portée des décisions prises dans l'article précédent ; l'autorité compétente aura un pouvoir discrétionnaire dans chacune des nations envisagées pour déterminer si une entreprise présente bien les caractères exigés par la convention.

Cette énumération, dont les termes tendent au fond à la généralité, ne comporte pas les travailleurs de l'agriculture, les marins, les gens de maison, concierges d'immeubles privés et travailleurs à domicile. Nous étudierons plus tard, les efforts tentés par le Bureau en faveur de ces différents travailleurs ; si le champ d'application de la convention est ainsi limité, c'est pour permettre plus de facilité dans le contrôle et dans l'application de la convention.

Il est bien évident que l'on constate, en lisant cette énumération, que les personnes qui figurent au nombre des bénéficiaires des congés, sont naturellement parmi celles admises par la généralité des pays que nous avons précédemment étudiés ; en agissant ainsi le B.I.T. se conforme à l'esprit de son organisation.

La solution énumérative l'a du reste emporté à la demande des délégués gouvernementaux qui ont fait valoir à juste raison, croyons-nous, qu'il serait ainsi plus facile aux gouvernements d'assurer l'application stricte de la convention, le contrôle étant plus aisé. Il est évident en effet que si la convention avait adopté un texte d'ordre tout à fait général, certaines difficultés de contrôle pratique se seraient manifestées notamment en ce qui concerne les travailleurs à domicile, les gens de maison et les marins. Toutefois, les observations quant aux inconvénients d'une solution générale, ont eu pour résultat de faire admettre par la convention un § 3 ainsi conçu : « *Dans chaque pays l'autorité compétente peut exempter de l'application de la présente convention :*

a) « *les personnes employées dans les entreprises ou établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur ;*

b) « *les personnes occupées dans les administrations publiques dont les conditions d'emploi donnent droit à un congé*

annuel payé d'une durée au moins égale à celle du congé prévu par la présente convention ».

Les raisons de ces exclusions sont faciles à trouver. En ce qui concerne les entreprises où seuls travaillent les membres de la famille, le Bureau y a été déterminé par des considérations d'humanité : il a voulu éviter la lourde charge à de petites entreprises qui ont, par ces temps difficiles, de plus en plus de mal à subsister. D'autre part, le genre de travail effectué dans ces entreprises ne commande pas à un même degré la nécessité d'un congé.

En ce qui concerne les administrations publiques, le Bureau a été guidé par cette considération de fait que dans un très grand nombre de pays, les membres des administrations publiques sont déjà au bénéfice de congés d'une durée généralement plus longue que celle envisagée par la convention. Celle-ci a pris soin toutefois de prévoir l'hypothèse contraire : dans ce cas, les fonctionnaires devront jouir d'un congé minimum de six jours.

Art. 2. — Cet article est relatif aux modalités du congé lui-même. Avant de les examiner en détail, disons que si lors des premières discussions on avait envisagé de rechercher une définition commune des congés, que si des questions avaient même été posées à cet égard aux différents gouvernements membres, la conférence n'a pas cru devoir retenir de définition générale. Celle-ci se heurtait en effet aux conceptions très différentes des membres à cet égard.

Les critères généraux du congé se dégageront automatiquement, pensons-nous, des différentes modalités auxquelles il sera soumis ; il sera ainsi aisé de ne pas le confondre avec les jours fériés légaux, les repos hebdomadaires, les jours de maladies ou de chômage forcé.

Aucun des délégués présents n'a cru pouvoir s'élever contre la nécessité qu'il y avait d'instaurer des congés. Seul le délégué de l'Inde, dont le pays se trouve dans une situation économique et jouit d'un climat tout à fait particulier, a cru devoir faire les plus expresses réserves sur les possibilités qu'il y aurait d'appliquer les congés

dans ce pays. Il faut tenir compte ici du peu d'organisation industrielle en face duquel on se trouve ; d'autre part, pour que les congés soient utiles aux indigènes, il faudrait que ceux-ci puissent regagner leur village natal ce qui serait extrêmement long. Cette exception compréhensible mise à part, tous les pays se sont trouvés d'accord pour estimer nécessaires un repos régulier pour les différentes catégories de travailleurs.

Nos explications sur les modalités du congé seront divisées en quatre points : le 1^{er} étant consacré à la notion de continuité de services, le 2^o à la durée du congé, le 3^o au fractionnement et le 4^o à l'accroissement progressif avec la durée des services.

1) *La « continuité de services »*. — La convention pose dans son art. 2 le principe. Elle déclare en effet au § 1^{er} de cet article : « *Toute personne à laquelle s'applique la présente convention a droit, après un an de services continus...* ».

Comme on le voit, la convention a donc admis le principe que pour jouir d'un congé, il fallait que le bénéficiaire ait accompli un certain temps de services continus. Certains membres du groupe ouvrier avaient estimé que cette exigence portait atteinte à la généralité de l'application de la convention ; mais sur la demande des délégués gouvernementaux appuyés par les délégués patronaux, la convention a estimé nécessaire cette mesure qui seule justifie le congé, étant donné que, à défaut de travail on n'a pas besoin de repos.

La durée des services continus a été fixée à un an. C'est la solution qui est admise par l'immense majorité des législations nationales. Nous avons vu en effet que celles qui admettent des délais plus courts, six mois par exemple, prévoient que le congé sera doublé à l'expiration de l'année de services continus (France).

Si le principe a ainsi été posé dans la convention, la Conférence considérant que le projet de convention adopté établit les conditions minima auxquelles devrait répondre tout régime de congé payé, mais qu'il y a intérêt à préciser

certaines modalités d'application, recommande à chaque membre de prendre en considération les suggestions suivantes :

Celles qui concernent la notion de continuité de services déclarent (Recommandation art. 1^{er}, § 1^{er}) que le congé ne devrait pas être affecté par des interruptions ayant pour cause une maladie ou un accident, des événements de famille, le service militaire, l'exercice des droits civiques, le changement dans la direction de l'entreprise où le travailleur est occupé, l'interruption de travail ne dépassant pas une certaine limite à déterminer, si le travailleur reprend son service.

Cette recommandation est conforme à la législation ou à la jurisprudence de nombreux Etats. Ce qui a empêché que cette énumération figure dans la convention, c'est, croyons-nous, que celle-ci avait seulement pour but de fixer les principes.

La question de la continuité de services posait d'autres problèmes qu'a également résolus la recommandation. Ce texte s'occupe notamment des travailleurs dont l'emploi n'est pas régulier toute l'année. Pour eux, la continuité de services devrait être considérée comme remplie lorsque l'intéressé a effectué un certain nombre de jours de travail au cours d'une période déterminée. La précaution que ce texte envisage est nécessaire : les ouvriers du bâtiment notamment ne peuvent être astreints à fournir un an de services continus auprès d'un même employeur, cette exigence est contraire aux habitudes de la profession. La recommandation a été toutefois bien inspirée de prévoir qu'il fallait qu'un minimum de travail fût fourni dans un temps donné pour légitimer le congé ; il ne faudrait pas en effet qu'un travailleur intermittent pût bénéficier d'une mesure qui, réellement, ne s'imposait pas en sa faveur.

Les groupes ouvriers se sont toujours montrés hostiles à l'exigence d'une continuité de services chez le même employeur. Après de longues discussions, au cours desquelles ils ont fait notamment valoir l'argument que les congés payés ne devaient pas constituer une récompense à la

fidélité de l'ouvrier à l'entreprise, mais étaient une mesure que suffisaient à justifier les exigences du travail, l'a emporté devant la conférence. La recommandation suggère en effet que le congé devrait être acquis après une période d'un an, que celle-ci fût accomplie chez un ou plusieurs employeurs. Les gouvernements sont invités à prendre des mesures afin que les charges du congé ne pèsent pas sur le dernier employeur seulement. Le vœu du B.I.T. tendrait donc à la généralisation du système des caisses de compensation en vigueur dans les industries où le travail est intermittent. Cette suggestion n'a rencontré, croyons-nous, jusqu'à présent qu'une seule loi pour s'y conformer : c'est la loi belge du 20 août 1938, dont nous avons précédemment analysé les modalités, et qui prévoit dans son art. 16 la création d'une caisse centrale des congés payés, cette mesure permettant de donner satisfaction aux ouvriers après un an de travail. La loi française intervenue à une époque contemporaine à la recommandation n'a pu se conformer à celle-ci, mais un vœu avait été soumis à la Chambre des députés française tendant à faire triompher cette suggestion ; la Chambre l'a adopté mais depuis ce temps (février 1938) rien n'a été fait. Nous pensons qu'il serait bien difficile tout au moins dans un aussi grand pays que la France, d'organiser d'une manière pratique et rationnelle un système susceptible de donner satisfaction à la recommandation.

2) *La durée du congé.* — La convention fixe celle-ci à une durée minima de six jours. Il est certain que ce délai est modéré ; nous pensons toutefois qu'il représente une bonne moyenne entre les législations mexicaines, par exemple (4 jours de congé), et française (15 jours de congé dont 12 ouvrables). Ce qui a déterminé son adoption, c'est que sa modération même devait faciliter la ratification par les différents gouvernements. A la suite des discussions dans les différentes commissions, il a paru nécessaire de préciser, et ce dans la convention, que ne devaient pas faire partie des jours de congé les jours fériés officiels ou coutumiers, les interrup-

tions de travail dues à la maladie. Cette précision n'était pas nécessaire du fait que le texte de la convention avait déclaré que les jours de congés étaient des jours ouvrables. Pour bien apprécier la question de la durée du congé, il faut ajouter que celui-ci ne constitue qu'un minimum, que bien entendu des solutions plus favorables sont non seulement admises mais recommandées ; c'est afin que tous les ouvriers puissent bénéficier d'au moins une semaine de congé par an, que la convention a fixé cette durée du congé.

Mais des cas spéciaux ont également attiré l'attention de l'organisme genevois ; au premier rang de ceux-ci, figurent les apprentis. Les personnes de moins de 16 ans, y compris les apprentis ont droit, après un an de services continus, à un congé annuel payé comprenant au moins 12 jours ouvrables. Cette catégorie de travailleurs était particulièrement intéressante ; parce qu'elle est en plein développement physique et que d'autre part il faut ménager le passage progressif de la vie scolaire à la vie ouvrière. L'âge limite des bénéficiaires est ici de 16 ans, mais pour que la transition entre le congé de deux semaines prévu en leur faveur et celui de six jours réservé aux adultes puisse se faire par paliers, la conférence dans le § 5 de sa recommandation, estime qu'il serait désirable que les membres examinent s'il n'y aurait pas lieu de prévoir un régime plus favorable pour les jeunes gens et apprentis de moins de 18 ans. Cette disposition semble inspirée notamment par les législations polonaise et allemande, qui ont spécialement prévu cette adaptation par paliers successifs, du congé des apprentis à celui des adultes.

3) *Le fractionnement.* — La convention admet qu'il ne peut être autorisé qu'à titre exceptionnel, et seulement en ce qui concerne la partie du congé dépassant la durée minimum prévue par le présent article. Nous avons déjà vu les dangers du fractionnement. S'il est poussé à l'excès, le congé sera émietté et perdra tout intérêt pour le bénéficiaire ; cependant, il faut bien admettre que dans les cas exceptionnels, on devra l'autoriser, mais comme le dit la

recommandation, il ne faut pas que cette tolérance agisse à l'encontre du but du congé qui est de permettre à l'organisme de récupérer des forces physiques et morales perdues au cours de l'année. La recommandation apporte cette autre précision, conforme d'ailleurs à presque toutes les législations qui autorisent le fractionnement ; celui-ci devra être limité à deux périodes dont l'une sera égale au minimum du congé prévu par la convention. Seule cette mesure permet d'assurer un repos suffisant. Mais il faut reconnaître que les mesures à envisager sont abandonnées par le Bureau aux législations nationales. Il se contente de souligner que cette mesure doit avoir un caractère exceptionnel.

Nous pensons que c'est devant les solutions très divergentes admises par les différentes lois nationales, que le Bureau a cru devoir, tout en formulant un vœu, ne pas imposer formellement une solution.

Relativement à la durée du congé, une dernière question restait à résoudre : l'accroissement progressif du congé avec la durée des services.

4) *Accroissement progressif.* — La convention se montre très favorable au principe : le congé doit s'accroître avec la durée des services. Cette mesure avait rencontré une grande opposition des membres ouvriers, qui estimaient qu'elle marquait trop la subordination du travailleur à l'employeur ; ils étaient partisans d'un congé largement octroyé dès la première année de services, mais dont la durée n'augmentait pas ensuite. Ils ont constaté du reste que certaines lois nationales ont été incontestablement influencées par cette manière de voir. Il va de soi que ces lois n'empêchent nullement les conventions collectives de prévoir semblable accroissement. Il faut remarquer du reste que cette mesure était surtout fréquente dans les premières lois instituant le congé ; sa disparition pourrait être l'indice d'une certaine évolution dans le caractère de l'institution qui, perdant son caractère primitif de récompense, deviendrait un droit pour le bénéficiaire.

Terminons en disant que là encore le B.I.T. abandonne aux législations nationales les mesures de détail.

La recommandation apporte des précisions intéressantes. Elle demande que l'accroissement commence le plus tôt possible, que l'accroissement prévu soit régulier avec le nombre d'années. Ces désirs nous paraissent devoir être acceptés de tous étant donné qu'ils sont l'expression du bon sens. La recommandation a fixé le minimum qui lui paraissait le plus souhaitable : 12 jours ouvrables après sept ans de services. Comme précédemment en ce qui concerne la durée du congé, nous remarquerons la modération du désir de la conférence ; la solution proposée représente ici encore une moyenne, elle a été retenue parce que sa modération même devait faciliter la ratification de la convention.

Art. 3. — Le salaire auquel l'ouvrier a droit pendant le congé.

La convention s'est conformée ici encore à la majorité des lois ; elle ne pouvait évidemment entrer dans les différents détails des mesures prises par les lois nationales. Elle a simplement déclaré que « *toute personne prenant un congé en vertu de l'art. 2 de la présente convention, doit recevoir, pour toute la durée dudit congé : a) soit sa rémunération habituelle calculée d'une façon qui doit être fixée par la législation nationale, majorée de l'équivalent de sa rémunération en nature s'il en existe ; b) soit une rémunération fixée par convention collective* ».

La convention fait ici une distinction selon que la rémunération est prévue par la loi ou les conventions collectives. Nous pensons que cette question de la source du congé ne vise pas exactement le problème du taux de celle-ci ; en congé, le bénéficiaire devra recevoir sa rémunération habituelle augmentée, s'il y a lieu, des indemnités en nature.

La recommandation décide que pour le calcul de la rétribution du travailleur, rémunéré en totalité ou en partie d'après le rendement ou à la tâche, la méthode la

plus équitable consisterait à calculer le gain moyen au cours d'une période assez longue afin de compenser le plus possible les variations de rémunération. Nous avons eu l'occasion de noter dans notre seconde partie les inconvénients que pouvaient représenter pour les travailleurs le choix, comme base de calcul, d'une période trop courte.

En ce qui concerne la rémunération du salarié travaillant au temps, la question ne présente pas, tout au moins aux yeux de l'organisation internationale, de difficulté; nous avons vu qu'il pouvait en être différemment et nous avons montré notamment quelle solution avait admis la jurisprudence française.

Art. 4. — « *Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation au dit congé doit être considéré comme nul* ».

Cette mesure, protectrice des travailleurs, ne fait que confirmer le caractère d'ordre public du droit au congé unanimement sanctionné par les lois ou les jurisprudences nationales. Il ne nous retiendra pas davantage.

Art. 5. — Cet article est également protecteur des bénéficiaires du congé. Il faut remarquer cependant que ce n'est qu'un vœu que formule la Conférence, puisque elle déclare seulement que « *la législation nationale peut prévoir que toute personne qui entreprend un travail rétribué pendant la durée de son congé annuel payé pourra être privée de sa rémunération pour toute la durée du dit congé* ».

Nous avons vu que certaines législations nationales s'étaient montrées plus rigoureuses puisqu'elles édictent contre l'ouvrier qui accepterait un travail rémunéré pendant son congé une sanction consistant dans la perte du droit au congé pour l'année suivante. Le Bureau n'a pas cru devoir se ranger à ces avis estimant que la sanction était trop préjudiciable à la santé de l'ouvrier, et que d'autre part elle était prévue par un trop petit nombre de législations. Les délégués ouvriers s'y étaient naturellement montrés très hostiles; nous pensons toutefois que cette

sanction est la seule qui puisse éviter le travail pendant le congé et permettre ainsi, dans la faible mesure où cela est possible, que le congé remédie au chômage.

Si cette mesure a pour but d'assurer au congé son efficacité, il ressort des discussions intervenues en commissions, que l'ouvrier aurait la possibilité d'occuper ses congés à un travail personnel, mais qu'il ne devait pas en profiter pour s'embaucher dans une nouvelle entreprise.

Art. 6. — Ce texte est relatif à l'indemnité compensatrice à laquelle aura droit le travailleur, qui n'aura pu jouir de son congé et précise les conditions auxquelles est soumise l'obtention de cette indemnité compensatrice : il faut que la personne ait été congédiée pour une cause imputable à l'employeur. Il faut remarquer que ce texte ne prévoit pas la déchéance de l'indemnité lorsque le travailleur a été renvoyé pour une faute lourde ; c'est sous l'influence du groupe ouvrier que le texte a été conçu : ce groupe a fait valoir qu'il y aurait trop de facilité pour un patron à faire admettre que c'est pour une faute lourde qu'il avait renvoyé le travailleur. Nous avons vu pourtant que la plupart des législations admettent la déchéance de l'indemnité après renvoi pour faute lourde ; toutefois les difficultés rencontrées dans la définition de la gravité de la faute justifient, dans une certaine mesure, la rédaction du texte de la convention qui avait seulement pour but de poser les principes de la matière.

En ce qui concerne le montant de l'indemnité, celle-ci sera établie comme celle prévue à l'art. 3. Son total sera égal au nombre d'indemnités journalières auxquelles la durée des services de l'ouvrier lui donne droit.

Art. 7. — Ce texte est prévu « *en vue de faciliter l'application effective de la présente convention* ». Chaque employeur doit inscrire sur un registre, selon le mode approuvé par l'autorité compétente :

a) la date d'entrée en service des personnes employées par lui et la durée du congé annuel payé auquel chacune d'elles a droit ;

b) les dates auxquelles le congé annuel payé de chaque personne est pris ;

c) la rémunération reçue par chaque personne pour la durée de son congé annuel payé.

Le commentaire de ce texte purement réglementaire ne nous retiendra pas longtemps ; nous pensons, bien qu'elle n'ait pour but que d'énoncer les grands principes de la matière, la convention devait néanmoins prévoir cette réglementation qui seule assurera l'application efficace de la convention.

Art. 8. — Ce texte, relatif aux sanctions devant assurer l'application des congés, abandonne aux diverses lois nationales les modalités de ces sanctions. Il était impossible au Bureau de trouver une solution générale des lois prévoyant, soit des amendes, soit des peines d'emprisonnement.

Art. 9. — Ce texte déclare que rien dans cette convention n'affecte toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord entre les employeurs et les travailleurs qui assure des conditions plus favorables que celles prévues par la présente convention. Cette disposition ne fait que confirmer les articles des lois nationales relatives aux conditions du travail et qui, toutes, prévoient la possibilité pour l'employeur de se montrer plus généreux à l'égard des travailleurs qu'il occupe que ne le fait la loi elle-même. Cependant ce n'est pas sans discussion que ce principe a été admis ; ce qui a décidé la Conférence c'est que les fonctionnaires et les employés du Bureau jouissant, de par leurs lois nationales, de conditions plus favorables que celles envisagées par la convention, il ne fallait pas que la ratification de ce texte entraînaît pour les différentes catégories de travailleurs un changement défavorable dans les conditions de leur congé.

Art. 10 et suiv. — Ces différents articles concernent les modalités de ratification de la présente convention par les différents Etats membres de l'organisation internationale. Retenons que le § 2 de l'art. 11 prévoit l'entrée en vigueur

de la convention 12 mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le secrétaire général. Le § 3 ajoute que cette convention entrera en vigueur pour chaque membre 12 mois après la date où sa ratification aura été enregistrée. Ces modalités ne rentrant pas dans notre sujet ne seront pas étudiées ici. Nous voudrions seulement noter rapidement quel sort ont subi la convention et la recommandation dans les différents pays :

En Australie, la convention et la recommandation ont été soumises au parlement le 19 novembre 1936. En Chine, elles ont été soumises au Conseil législatif. Il en est de même en Angleterre (novembre 1936), en France (Ch. Dép. 14 octobre 1937), en Irlande (25 novembre 1937), au Portugal (29 août 1936), en Suède. Par contre, elles ne sont encore que soumises aux autorités compétentes, sans que l'on puisse envisager leur proche ratification, au Siam et en Roumanie. Se sont nettement montrés hostiles à la ratification : l'Assemblée législative des Indes (26 janvier 1937), qui a adopté une résolution en recommandant au gouverneur général de ne ratifier ni la convention ni la recommandation ; en Norvège, dans un rapport adressé au parlement le 12 mars 1937, le gouvernement proposait l'ajournement de la ratification ; le Conseil exécutif de l'Union Sud Africaine s'est, le 10 décembre 1935, prononcé contre la ratification. Dans ce dernier cas notamment, le Conseil a estimé qu'aucune loi ne rendait obligatoires les congés dans toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention. La Chambre des députés française a adopté le 5 avril 1938 un projet de loi tendant à la ratification de la convention. Par contre il faut bien reconnaître que pendant toute cette année la ratification n'a fait aucun progrès. La Chine (Conseil législatif 15 avril 1937), l'Estonie (27 octobre 1937), l'Inde, la Suède, la Suisse, la Turquie se sont toutes prononcées pour l'ajournement de la ratification.

Dans les pays suivants, la convention est soumise aux autorités sans composition de ratification : Albanie, Etats-

Unis, Brésil, Danemark, Egypte, Italie, Japon, Lettonie, Pays-Bas, U.R.S.S.

Dans les pays suivants, la convention a été renvoyée aux organismes intéressés : Argentine, Grèce, Hongrie, Irak, Pérou, Pologne, Yougoslavie.

Quant à la recommandation, l'Inde et le Japon, l'Estonie, la Suisse se prononcent pour l'ajournement de l'adoption. Les mêmes pays que ceux cités plus haut ont décidé de la soumettre aux autorités compétentes ; seule la France doit être ajoutée à cette liste. Comme on le voit, l'attitude du gouvernement français est différent, selon qu'il s'agit de la convention, dont la ratification a déjà été votée par la Chambre, ou de la recommandation qui n'est encore que soumise aux autorités compétentes.

Il est incontestable que la lecture de cette liste est bien décourageante ; elle montre à quels obstacles se heurte l'effort du B.I.T. Il faut tenir compte toutefois que les circonstances, et notamment la crise économique sont peu favorables à l'adoption de pareille réforme.

CHAPITRE II

DES DIVERS PROJETS DE RÉOLUTION ACCOMPAGNANT LA CONVENTION COLLECTIVE

Ainsi que nous l'avons remarqué au début des explications touchant l'œuvre du B.I.T., le Conseil d'administration et après lui la Conférence ont estimé préférable de ne pas adopter un texte de portée générale dans lequel seraient inclus les travailleurs de toutes les catégories. Pour un certain nombre d'entre eux, la conférence s'est bornée à admettre divers projets de résolution.

Les projets sont élaborés par une commission spéciale dite commission des résolutions ; elles sont relatives à des questions qui ne sont pas exactement prévues à l'ordre du jour. C'est ainsi, qu'en ce qui concerne les congés payés, l'ordre du jour des deux conférences, qui y furent consacrées, ne comportait l'étude de la question qu'en ce qui concerne les catégories de travailleurs énumérées à l'art. 1^{er}. C'est devant l'insistance tant des délégués ouvriers que des délégués gouvernementaux, et afin de montrer la sollicitude de l'organisation internationale vis-à-vis de ces diverses catégories de travailleurs, que différents projets de résolution ont été soumis à la Conférence qui les a adoptés.

Le premier d'entre eux visait les congés payés des gens de maison. Nous avons vu que les problèmes que posaient les congés de ces travailleurs étaient délicats du fait de la difficulté du contrôle. Ils ont été résolus dans les textes spéciaux par les législations nationales (Autriche, Chili, France). Beaucoup d'autres législations ont exclu les gens de maison du bénéfice des congés payés. Une autre question

a rendu impossible l'admission de ces travailleurs dans la convention générale : la difficulté d'évaluer l'indemnité journalière qui comporte forcément ici une indemnité de nourriture et de logement. La demande de résolution a été renvoyée au Conseil d'administration du B.I.T. qui, jusqu'à présent, ne lui a, croyons-nous, donné aucune suite.

La condition des gens de maison qui a paru spécialement intéressante à la conférence, devrait, aux termes de son projet de résolution, être l'objet d'une réglementation générale internationale ; la question des congés serait résolue à l'occasion de cette réglementation.

La Conférence a également été frappée des conditions de travail des concierges des immeubles privés (ceux des immeubles industriels rentrent dans la catégorie générale précédemment envisagée). La France et l'Autriche ont consacré à ces travailleurs des dispositions spéciales. Beaucoup de délégués auraient voulu qu'ils figurassent au nombre des bénéficiaires de la convention. Devant les difficultés de réalisation, la Conférence a dû se borner à demander que la question fût abordée par une très prochaine conférence internationale du travail.

Une troisième résolution a été adoptée visant les travailleurs à domicile, dont la protection doit être d'autant plus efficace qu'il n'existe pas, à l'heure actuelle, de réglementation de la durée des heures de travail de ces derniers. Considérant qu'à raison du caractère particulier des rapports entre employeurs et travailleurs à domicile, il importe que les dispositions concernant les congés payés de ces derniers comportent des modalités particulières. Devant les très grandes difficultés pratiques de contrôle, la Conférence s'est contentée d'adopter un projet de résolution qu'elle a soumis au Conseil d'administration du B.I.T.

CHAPITRE III

MODES SPÉCIAUX DE RÉGLEMENTATION

Section première

L'Agriculture

Nous avons vu au début de nos explications touchant le travail du B.I.T. qu'au mois de janvier 1934, le Conseil d'administration avait décidé que la question des congés payés dans l'agriculture ne serait pas traitée en même temps que celle des congés payés en général; cette attitude fort raisonnable était commandée par les considérations suivantes : les congés payés dans l'agriculture ont été connus bien avant qu'il ne fût question de les réglementer dans l'industrie; ils étaient essentiellement coutumiers (Norvège) et tenaient à la nature même des choses. Mais, il ne faut pas oublier cependant que dans l'agriculture, la journée de travail est particulièrement longue et le travail spécialement rude, celui-ci présente d'ailleurs des caractères particuliers, étant donné qu'il est commandé par les saisons. Il est certain enfin qu'à certains moments de l'année on ne peut admettre qu'une partie du personnel s'en aille en congé et abandonne le travail au moment où il est le plus urgent.

Mais, si les Conférences du travail n'avaient pu faire rentrer les ouvriers agricoles dans le champ d'application de la convention, leur sort n'en avait pas moins fait l'objet de longues discussions. La Conférence de 1933 avait, à la demande de la commission des congés payés, adopté une

résolution demandant que la question fût soumise à une très prochaine session de la Conférence internationale. Entre les deux Conférences, à la réunion du Conseil de janvier 1936, le directeur du B.I.T. avait fait valoir que la question n'était pas encore suffisamment au point pour qu'elle pût être traitée et renvoyée à la commission du travail agricole. A la session de 1936 de la Conférence internationale, une nouvelle résolution intervenait estimant qu'il doit être possible de bénéficier de l'examen approfondi par la Conférence des principes généraux relatifs au problème des congés payés et de traiter cette question dans une seule discussion de la Conférence ; la Conférence demande en conséquence que la question lui soit soumise sans délai. Dans sa session du 12-14 novembre 1936 (77^e) le Conseil s'est rangé à l'idée que si les deux Conférences avaient demandé que la question fût soumise à une très prochaine session, la décision que vient de prendre le Conseil de ne pas retenir la question des congés payés dans l'agriculture, pour l'inscrire éventuellement à l'ordre du jour de la session de 1938, n'est nullement incompatible avec cette recommandation puisqu'elle signifie simplement que la question ne sera pas à l'ordre du jour avant la session de 1939. D'autre part, le Conseil décidait de soumettre la question à la première session de la commission permanente du travail agricole. Celle-ci tenait sa première session le 7 février 1938 à Genève ; le 11 février de la même année, la commission estimait que la question des congés avait suffisamment évolué pour faire l'objet d'une convention. Elle adoptait une résolution décidant que la question des congés en faveur des travailleurs saisonniers occupés en service continu doit être portée devant la Conférence internationale du travail. Elle demande en conséquence au Conseil de bien vouloir retenir la question pour une très prochaine session.

Nous croyons que cette réforme n'est pas près d'aboutir ; ainsi que nous avons pu le constater dans notre seconde partie, beaucoup de législation se montrent encore hostiles aux congés payés dans l'agriculture. Il faut aussi reconnaître

que ceux-ci ne s'imposent pas d'une manière aussi évidente que dans l'industrie ; le travailleur agricole dispose en effet d'une morte saison pendant laquelle il peut largement récupérer les efforts qu'il accomplit. La réforme, du reste, n'est pas entrée dans les mœurs et dans les pays qui édictent spécialement un congé en faveur des agriculteurs, nous ne pensons pas que ces dispositions soient appliquées. Nous sommes donc ici en face d'une question en pleine évolution et dans l'état actuel des choses, nous ne pouvons prévoir si celle-ci aboutira rapidement.

Section II

Les marins

Le Conseil d'administration du B.I.T. avait décidé qu'une session supplémentaire de la Conférence internationale du travail serait consacrée à la question des conditions du travail des marins. Cette session s'est tenue à Genève du 5 au 21 octobre 1936 (21^e session).

La question des congés payés des marins a été confiée à une commission que la Conférence a nommée dans sa quatrième séance : cette commission comporte 15 membres délégués par les gouvernements, 10 délégués patronaux, 10 délégués des marins.

Il faut remarquer que, comme nous venons de le voir relativement à l'agriculture, la Conférence et le Conseil du B.I.T. ont estimé que les grands principes de la matière ayant été posés, lors de la discussion générale des 19 et 20^e sessions, la question des congés payés des marins pourrait être résolue après discussion devant une seule conférence.

Dans son rapport, la commission remarque que les congés constituent pour les marins une mesure de justice sociale ; ceux-ci sont privés de vie familiale et de liberté quand ils sont à bord. Ce principe est d'autant moins discutable que plusieurs législations ont déjà accordé des congés. La Conférence a, sur le rapport de sa commission, adopté une convention que nous allons analyser brièvement.

Art. 1^{er}. — Ce texte définit le champ d'application de la convention : elle « *s'applique aux capitaines, officiers et membres de l'équipage y compris les opérateurs radiotélégraphistes au service d'une compagnie de radiotélégraphie, de tous navires de mer, de propriété publique ou privée, immatriculés dans le territoire pour lequel la présente convention est en vigueur et affectés dans un but commercial au transport des marchandises et des passagers* ». La question du champ d'application de la convention posait un problème très grave : devait-on mettre les capitaines au bénéfice des congés ou au contraire les exclure du champ de la convention ? Les armateurs faisaient valoir non sans raison le rôle prépondérant des capitaines, le fait qu'il doit toujours être en dehors de son équipage ; on faisait d'autre part valoir que des congés très larges étaient déjà prévus en leur faveur. Les marins par contre ne voulaient pas qu'une catégorie spéciale fut faite pour les capitaines ; ils estimaient qu'étant donné la crise actuelle et la difficulté que pouvaient rencontrer les capitaines à trouver un embarquement, certains armateurs n'hésiteraient pas à profiter des circonstances pour priver les capitaines d'un repos légitime. Ces arguments, bien que spécieux selon nous, n'en ont pas moins entraîné la conviction de la Conférence qui inclut les capitaines dans le champ d'application de la convention.

Un amendement avait été proposé par le délégué gouvernemental finlandais tendant à ce que les congés fussent refusés aux membres de l'équipage parce que dans beaucoup de pays ils ne leur étaient pas accordés. Cet amendement a été repoussé sans discussion, ce qui paraît parfaitement légitime.

Mais, le champ d'application de la convention a été restreint : elle ne s'applique ni aux personnes employées à bord des navires affectés à la pêche et à la chasse à la baleine ; ni aux personnes employées à bord des navires quand l'équipage est composé uniquement des membres de la famille de l'armateur. La convention ne s'appliquera pas plus aux personnes qui ne reçoivent pas de rémunéra-

tion pour leur service, qu'à celles qui ne reçoivent qu'une rémunération nominale ou qui sont rémunérées exclusivement à la part. Ne sont non plus comprises dans le champ d'application de la convention les personnes travaillant exclusivement ou principalement pour leur propre compte. Une dernière exception est plus intéressante : elle concerne d'une part les personnes qui ont pour mission de surveiller la marchandise et qui ne sont en réalité ni au service de l'armateur ni à celui du capitaine ; d'autre part, les dockers « *itinérants* » embarqués à bord pour assurer la manutention de la marchandise, rentrant dans la catégorie visée par la convention générale, ne font pas l'objet des dispositions spéciales aux marins.

Cette énumération qu'il faudrait compléter en mentionnant les personnes employées à bord des jonques, montrent les difficultés qu'il peut y avoir à soumettre à une réglementation internationale tendant à l'uniformité, des lois nationales aussi complexes et variées que celles qui règlent la condition de travail des marins.

Art. 2. — Ce texte qui a pour but de réglementer les modalités du congé lui-même stipule tout d'abord qu'il faut un an de service dans la même entreprise pour avoir droit au congé payé ; bien entendu le changement de navire appartenant à la même entreprise n'interrompt pas le contrat et laisse subsister le congé. Ce n'est pas sans de longues discussions que la Conférence a admis le principe selon lequel le travail fourni devait l'être auprès de la même entreprise ; la main-d'œuvre maritime est très instable et les délégués ouvriers voulaient que le congé fut accordé au bout d'un an de service, que celui-ci fût accompli ou non auprès du même employeur. Les armateurs ont fait remarquer à juste raison que s'ils consentaient au très lourd sacrifice que représentaient pour eux les congés à l'époque actuelle, c'était pour assurer un minimum de stabilité à la main-d'œuvre.

En ce qui concerne la durée du congé, les capitaines officiers et opérateurs radiotélégraphistes ont 12 jours

ouvrables au moins ; pour les autres membres de l'équipage, le congé est de neuf jours au minimum. Nous remarquerons ici encore la modération de la durée des congés ; ainsi que nous avons pu le constater, ils sont, dans les pays qui en accordent, infiniment plus longs. Le congé des membres de l'équipage a été allongé étant donné les conditions dans lesquelles s'exerce leur travail.

Le § 2 de l'art. 2 prévoit que *« en vue de déterminer l'époque à laquelle le congé est dû »* :

a) *« le service effectué autrement qu'en exécution du contrat d'engagement maritime est compté dans la période de service continu ;*

b) *« les interruptions de service de courte durée, qui ne sont pas imputables à la faute ou au fait de l'intéressé, et ne dépassant pas un total de six semaines, ne doivent pas être considérées comme interrompant la continuité de la période des services qui les précède et qui les suit ;*

c) *« la continuité du service ne doit pas être considérée comme interrompue par un changement dans l'exploitation ou la propriété du navire à bord duquel l'intéressé a servi ».*

Toutes ces dispositions éminemment favorables aux marins paraissent, par leur clarté même, devoir être dispensées de tout commentaire.

Dans un § 3 l'art. 2 précise : *« Ne sont pas comptés dans le congé annuel payé :*

a) *« les jours fériés officiels ;*

b) *« les interruptions de service dues à la maladie ;*

c) *« les congés accordés en compensation des jours de repos hebdomadaires, et jours fériés passés en mer »,*

Seul le dernier point nous paraît digne d'attention : les législations et les conventions collectives prévoyaient depuis longtemps déjà la compensation pour le marin du repos hebdomadaire dont il n'avait pu jouir. Les jours qu'il lui étaient ainsi accordés ne présentaient pas le caractère de congé payé puisque ce ne sont que des compensations.

Le § 4 de l'art. 2 laisse aux législations nationales le soin de déterminer les circonstances spéciales dans lesquelles le fractionnement sera possible ; ce texte prévoit égale-

ment la possibilité de reporter d'une année sur l'autre le congé qui n'aura pu être obtenu. Par une dérogation tout à fait remarquable aux principes généraux des congés ce texte ajoute : « *le congé annuel payé peut être remplacé dans des cas exceptionnels, lorsque le service du navire l'exige, par une indemnité en espèce équivalant au moins à la rémunération qu'aurait touchée le marin* ».

Cette disposition très favorable aux armateurs ne peut s'expliquer que par les conditions très spéciales du travail des marins.

Art. 3. — Le congé annuel doit être accordé dans le territoire où le navire est immatriculé, dans l'un des ports suivants : port d'attache, port d'engagement du bénéficiaire du congé, port de destination définitive du navire.

Toutefois, le congé peut être accordé dans un port à l'étranger par consentement mutuel. La dernière disposition (§ 3) est commandée, elle aussi, par la nécessité du service : le congé sera octroyé d'un commun accord à la première occasion où les circonstances le permettront.

On voit donc que beaucoup de souplesse doit être apportée ici dans les conditions du congé.

Art. 4. — Il est relatif à la rémunération pendant le congé : son § 1^{er} attribue au bénéficiaire sa rémunération habituelle. Le § 2 ajoute que cette rémunération comportera une indemnité de nourriture à calculer selon les modes prescrits par la loi nationale ou le contrat collectif.

Art. 5. — Ce texte déclare nul tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation au dit congé.

Art. 6. — La personne qui entreprendrait un travail rémunéré pendant son congé pourrait, à des conditions à déterminer par les lois nationales, se voir privée de cette rémunération.

Art. 7. — Ce texte accorde une indemnité compensatrice à toute personne qui quitte le service de l'employeur ou est licencié avant d'avoir pris le congé qui lui est dû.

Art. 8. — Devant la complexité des mesures de contrôle indispensables ici, la convention prévoit seulement que l'employeur devra, dans les pays qui la ratifieront, tenir un état écrit des congés.

Art. 9. — Cet article abandonne aux législations nationales la détermination des sanctions qui assureront le respect de la convention.

Art. 10. — Rien dans la convention ne doit affecter les mesures plus favorables prises à l'égard des marins par les législations nationales.

Art. 11. — Ce texte vise la ratification de la convention dans les territoires visés à l'art. 35 (421) de la Constitution de l'organisation internationale du travail : ce sont les colonies ou possessions et les protectorats qui ne se gouvernent pas eux-mêmes. Les membres qui ratifieront la convention devront préciser les territoires pour lesquels ils s'engagent à l'appliquer ; les territoires pour lesquels ils appliqueront la convention, mais après modification ; les territoires dans lesquels la convention est inapplicable ; ceux pour lesquels leur décision est réservée. La constitution du B.I.T. prend soin de préciser qu'il ne faut pas que la convention puisse être rendue inapplicable par les conditions locales et que les modifications qui seraient nécessaires pour adapter la convention aux conditions locales puissent être introduites dans celle-ci.

Art. 12. — La présente convention entrera en vigueur six mois après que le secrétaire général de la S.D.N. aura enregistré la ratification de cinq membres de l'organisation possédant chacun une marine marchande d'une jauge brute supérieure à 1.000.000 de tonnes.

.

La convention se termine par des « *clauses de style* » dont nous n'avons pas à faire l'analyse ici.

Le projet de recommandation soumis par le Bureau dans le *Rapport bleu* ayant été amputé de deux dispositions qui sont passées dans la convention, des membres de la commission décidèrent qu'il n'y avait pas lieu d'en tenir compte.

En ce qui concerne les ratifications de cette convention, nous ne sommes renseigné que sur le dépôt d'un projet de loi de ratification sur le bureau de la Chambre française le 26 octobre 1937. Nous ignorons le sort qui lui a été réservé. Nous pensons cependant que la convention que nous venons d'analyser rapidement, rencontrera de très grandes difficultés pour sa ratification ; elle comporte en effet de nombreuses dispositions de détail qui se trouvent en désaccord avec beaucoup de lois nationales ; nous pensons qu'ici la Conférence n'a pas su éviter l'écueil qu'elle avait si bien aperçu lors de la discussion de la convention générale et que le trop grand nombre de détails que comporte la convention rendra sa ratification bien difficile.

CONCLUSION

Nous voudrions essayer de donner rapidement un aperçu général de la question qui a fait l'objet de ce travail.

Une première constatation s'impose : la diffusion quasi universelle des congés payés. Nous avons remarqué que seule l'Inde s'y était montrée, pour des raisons particulières, résolument hostile. Il est toutefois très difficile de donner des chiffres exacts des bénéficiaires du congé : beaucoup de travailleurs en effet en jouissent sans que pour cela la loi soit intervenue.

Personne ne conteste le principe du congé : sa nécessité est tellement évidente que nous nous dispensons d'y revenir longuement. Les seules difficultés qu'ont fait valoir ceux qui se sont montrés hostiles à la réforme résident dans les charges nouvelles qu'elle impose incontestablement à l'économie nationale ; il est toutefois bien difficile de les chiffrer exactement. D'autre part, l'amélioration de la santé des travailleurs compense largement ce surcroît de charges. Il faut remarquer cependant que le moment était peut-être mal choisi d'imposer la réforme à une économie déjà lourdement grevée par la crise économique ; il en est ainsi notamment en France, en Belgique. Il est incontestable que la pression de l'opinion publique en faveur de la réforme était telle que le législateur ne pouvait que s'incliner.

Quels modes de réglementation est-il préférable d'adopter en la matière ? Nous avons vu qu'ils pouvaient se ranger sous trois rubriques : législations détaillées, lois posant seulement les grands principes et laissant aux initiatives privées le soin de réglementer les modalités d'application,

conventions collectives, sans intervention législative. La loi doit intervenir ici, quand cela ne serait que pour rendre la réforme obligatoire. Doit-elle en outre réglementer le congé dans ses moindres détails ? Nous ne le pensons pas ; la question est trop complexe ; les différences de détail trop nombreuses pour qu'il puisse en être ainsi. Notre préférence va donc au système adopté en France ; nous ne cachons pas toutefois que celui-ci, présente des inconvénients et que l'obscurité dans laquelle il laisse certains points, ne manque pas de soulever de délicates difficultés d'interprétation. Nous pensons cependant qu'il doit être adopté car, seul, il peut assurer la liberté indispensable dans une matière aussi variée.

Quelques remarques s'imposent quant au développement historique de notre institution : elle a commencé par apparaître dans des pays de superficie relativement restreinte (Norvège, Suède, Suisse, Autriche) ; elle ne s'est répandue que plus tard dans les pays plus considérables. Cela tient sans doute à ce qu'une législation sociale généreuse est d'application plus aisée dans des pays de petite superficie géographique. Une seconde constatation s'impose le retard relatif des « *grandes démocraties* ». Nous savons en effet que la réforme ne fut introduite en France qu'en 1936 ; en Angleterre, en 1938. Aux Etats-Unis, aucune loi ne rend les congés obligatoires. La France a voulu combler le retard : les dispositions de la loi du 20 juin 1936 sont parmi les plus généreuses que nous ayons rencontrées. Nous avons vu que moins de trois ans après le gouvernement avait dû prendre des mesures non pour en atténuer le principe, mais pour corriger autant qu'il était possible les inconvénients que les lois sociales avaient révélés dans leur application intégrale. L'Angleterre s'est montrée beaucoup plus prudente ; elle a réservé une place beaucoup plus large aux accords privés, ce qui permettra une adaptation plus lente, partant plus rationnelle, de la réforme.

La réglementation proprement dite des congés a été envisagée d'une manière très diverse par les différentes lois nationales ; nous ne saurions tenter un résumé dans

ces quelques pages. Retenons qu'un certain nombre de points se sont toujours imposés aux différentes lois. C'est ainsi que toutes ont reconnu la nécessité d'un minimum de services continus auprès d'un même employeur. Elles ont tempéré cette exigence en admettant que de nombreux événements n'interrompaient pas la continuité de ces services : maladies, accidents, etc.

Toutes les lois également ont reconnu le caractère d'ordre public du congé : cette précaution s'imposait afin d'éviter que le salarié ne soit tenté de renoncer aux vacances.

Quant à leur époque, les législations nationales ont été déterminées par les considérations géographiques qui s'imposaient à elles.

Bon nombre de lois ont estimé qu'elles devaient spécifier qu'il serait impossible de donner le congé en fermant totalement l'établissement, mais qu'il était nécessaire au contraire d'établir un roulement entre les différents bénéficiaires du congé. Nous avons vu que la loi française, qui n'avait envisagé aucune mesure à ce sujet, a dû être complétée par un décret-loi pris le 12 novembre 1938.

Les lois qui permettent le fractionnement, mesure ayant surtout pour but de faciliter la marche de l'entreprise, ne l'autorisent qu'avec certaines précautions indispensables pour en limiter les dangers.

La durée du congé a fait l'objet de dispositions très diverses : le projet de convention du B.I.T. nous paraît avoir sanctionné la solution moyenne la plus répandue, soit six jours de congé après un an de service. Par contre, si les premières lois accordant les congés prévoyaient très généralement un accroissement de celui-ci avec les années de service, il n'en est plus de même dans les dernières réglementations intervenues. On peut voir là l'indice d'une évolution dans le caractère du congé qui tend à perdre de plus en plus son aspect de récompense pour ne plus garder que celui d'un droit conféré au travailleur après un service déterminé.

Toutes les dispositions nationales sanctionnent l'obli-

gation pour l'employeur de payer le congé ; seule cette mesure permet au bénéficiaire d'en titrer le profit recherché. Bon nombre de lois nationales prévoient en outre, lorsque certaines conditions se trouvent réunies, une indemnité compensatrice au bénéficiaire qui n'a pu jouir de son congé.

Le congé ne pouvait être efficace que s'il était interdit au bénéficiaire de travailler pendant le temps des vacances.

Il devait être également interdit aux patrons d'employer des salariés en congé, car seule cette mesure pouvait autoriser les espoirs, d'ailleurs déçus, que l'on avait mis dans le congé pour remédier au chômage.

Les différentes lois examinées ont toutes prévu la nécessité de sanctions et de contrôle qui seule assurera une application effective de la réforme.

Nous devons en terminant donner une appréciation générale sur le rôle du B.I.T. en la matière : il est incontestable que les textes élaborés par l'organisme genevois sont le reflet harmonieux et cohérent des différentes solutions nationales. Il est certain toutefois que leur application pratique ne rencontre guère d'enthousiasme chez les différents membres de l'organisation : cela se conçoit aisément ; en effet, si les dispositions des lois nationales sont plus favorables que celles du projet de convention, la ratification ne s'impose pas ; si par contre la ratification représentait un progrès, les temps ont paru mal choisis aux autorités compétentes pour imposer cette nouvelle charge à leurs économies nationales.

Nous ne saurions mieux terminer ce travail qu'en reproduisant l'appréciation que SS. le Pape Pie XI formulait sur les congés et qui selon nous définit parfaitement l'opinion que nous en avons à la fin de cette étude :

« La récréation, dans ses multiples développements, est devenue désormais nécessaire pour ceux qui se fatiguent dans les occupations et les préoccupations de la vie, mais elle doit être digne et pour cela saine et morale ; elle doit s'élever au rang des facteurs positifs suscitant de nobles sentiments » (Encyclique sur le cinéma, 22 août 1936).

*Vu : Pour le Doyen,
l'Assesseur,
Le Professeur Délégué*
Gilbert GIDEL.

Vu : le Président de la Thèse,
J. HAMEL.

*Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,*
ROUSSY.

TABLES DES MATIÈRES

BIBLIOGRAPHIE

INTRODUCTION	1
AVANT-PROPOS : Historique	5
a) Les congés payés avant la guerre	5
b) Brusque développement des congés après-guerre	7

PREMIÈRE PARTIE GÉNÉRALITÉS

CHAPITRE PREMIER. — Définitions	11
Le terme « Congé payé »	11
CHAPITRE II. — Des différents modes de réglementation des congés payés. De l'intervention législative en la matière	13
Section I. <i>Les lois</i>	13
Section II. <i>Les conventions collectives</i>	15
Section III. <i>La meilleure réglementation des congés payés</i>	16
CHAPITRE III. — Aspects généraux du problème des congés payés	18

DEUXIÈME PARTIE LES DIVERSES SOLUTIONS DONNÉES DANS LES DIFFÉRENTS PAYS

Préliminaire	21
---------------------------	----

TITRE PREMIER CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE PREMIER. — Solutions générales	22
Section I. <i>Lois spécialement édictées pour régler la question des congés payés</i>	23

<i>Section II. — Dispositions générales incluses dans les Codes du travail</i>	38
CHAPITRE II. — Modes spéciaux de réglementation des congés payés	50
<i>Section I. — Modes de réglementation laissés à l'initiative privée</i>	51
<i>Section II. — Les pays dans lesquels les conventions collectives se sont appuyées sur des lois</i>	61
<i>Section III. — Lois spéciales</i>	62
<i>Sous-Section I. Ouvriers</i>	62
<i>Sous-Section II. Employés</i>	64
§ 1. Employés du commerce et de l'industrie	64
§ 2. Employés de commerce	72
§ 3. Employés de magasin	75
<i>Sous-Section III. Apprentis</i>	78
<i>Sous-Section IV. Professions dans lesquelles un certain nombre de travailleurs, dans certains pays, sont admis au bénéfice des congés</i>	81
§ 1. Gens de maison	81
§ 2. Les congés payés dans l'agriculture	84
§ 3. Entreprises à travail intermittent ou à main-d'œuvre instable	90
<i>Appendice I. Travailleurs formellement exclus du bénéfice des congés</i>	93
<i>Appendice II. Les marins</i>	98
1° Dispositions législatives	99
2° Conventions collectives, accords	104
Conclusions générales du titre I^{er}	105

TITRE II

FONCTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

LIVRE I. — CONDITIONS REQUISES POUR BÉNÉFICIER DES CONGÉS

CHAPITRE PREMIER. — Du contrat de travail qui lie le travailleur à l'entreprise	109
La grève rompt-elle le contrat de travail	110
En France	110
Pays étrangers	118

CHAPITRE II. — La continuité de services	123
Préliminaire	123
<i>Section I. — Durée de la continuité de services</i>	125
<i>Sous-Section I. Dans une même entreprise</i>	125
<i>Sous-Section II. Dans les professions à service non continu</i> ...	128
§ 1. Solutions générales	129
§ 2. Solutions spéciales	131
<i>Section II. — Influence de certains faits sur la « continuité de services »</i> ..	139
§ 1. Les faits qui l'interrompent	139
§ 2. Les faits qui ne l'interrompent pas	142
A. Maladies	143
B. Obligations civiques	146
C. Le chômage involontaire	150
D. Absences autorisées ou force majeure	156
E. Changements dans la direction de l'entreprise	158
 LIVRE II. — L'ORGANISATION PROPREMENT DITE	
Préliminaires	163
Caractère d'ordre public du congé	163
CHAPITRE PREMIER. — Modalités concernant l'époque du congé et son fractionnement	170
<i>Section I. — Epoque du congé</i>	170
1° Période ordinaire des vacances. Solution générale	170
2° Industries spéciales	175
<i>Section II. — Le fractionnement</i>	178
1° Lois qui interdisent le fractionnement	179
2° Lois qui autorisent le fractionnement	181
<i>Appendice. Le report</i>	183
CHAPITRE II. — Durée du congé	186
<i>Section I. — La durée minimum du congé</i>	187
Préliminaire	187
§ 1. Lois générales	188
§ 2. Lois spéciales	193
A. Les employés	193
B. Les apprentis	195
C. Agriculteurs	196
D. Marins	197

§ 3. Les conventions collectives	199
Agriculteurs	207
Marins	209
Section II. — <i>Accroissement progressif avec la durée du congé</i>	213
Appendice	220
CHAPITRE III. — Obligations des parties pendant le congé	221
Préliminaire	221
Section I. — <i>Obligations patronales</i>	225
§ 1. Rémunération du travailleur pendant son congé	225
A. Calcul des salaires	226
1° Travailleurs rémunérés au temps	226
2° Travailleurs rémunérés selon tout autre mode ...	233
B. Accessoires du salaire	136
C. Date du paiement	236
§ 2. Indemnité compensatrice	240
A. Conditions nécessaires	240
1° 6 mois de services continus	244
2° Non interruption du contrat par le travailleur ...	245
3° Qu'il n'ait pas été renvoyé pour faute lourde	246
B. Nature de cette indemnité	250
C. Taux de l'indemnité	251
§ 3. Ne pas embaucher un travailleur en congé	252
Section II. — <i>Obligations du salarié pendant le congé</i>	253
<i>Sanction de cette obligation</i>	
<i>Sanctions générales</i>	

TROISIÈME PARTIE L'EFFORT DE COORDINATION DU B.I.T.

Préliminaire	260
CHAPITRE PREMIER. — Le projet de convention et son complè- ment, la recommandation	264
Section I. — <i>Historique</i>	264
19 ^e Session	265
20 ^e Session	266
Section II. — <i>Commentaire proprement dit</i>	267
Article 1 ^{er}	267

<i>Article 2—</i>	271
1° Continuité de services	272
2° Durée du congé	274
3° Fractionnement	275
4° Accroissement progressif	276
<i>Article 3</i>	276
Ratifications	281
CHAPITRE II. — Des divers projets de résolution accompagnant la convention collective	283
CHAPITRE III. — Modes spéciaux de réglementation	285
<i>Section I. — Agriculture</i>	285
<i>Section II. — Les marins</i>	287
CONCLUSIONS	294

